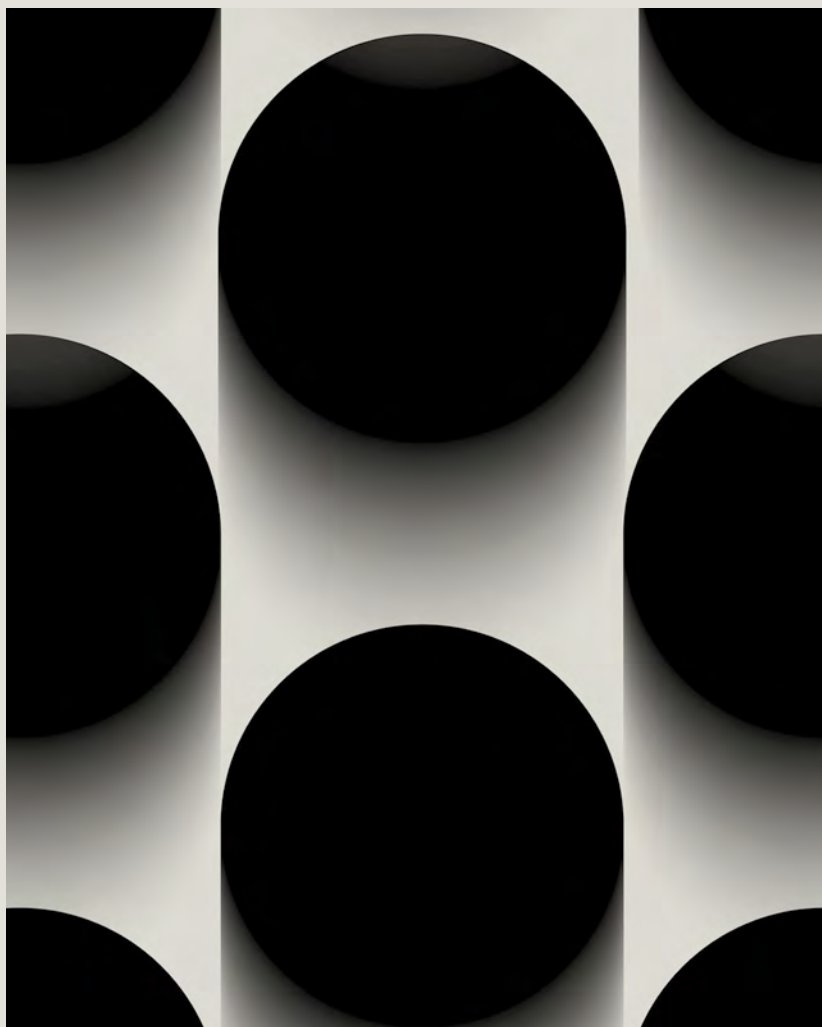


stanovništvo

Godina LXII / broj 1 / januar-jun 2024 | Volume LXII / No. 1 / January-June 2024

2024
Vol. 62
No 1



Centar za demografska istraživanja
Institut društvenih nauka
Društvo demografa Srbije

Center for Demographic Research
Institute of Social Sciences
Association of Demographers of Serbia

2024
Vol. 62
No 1

stanovništvo

Godina LXII / broj 1 / januar–jun 2024 | Volume LXII / No. 1 / January–June 2024



INSTITUT
DRUŠTVENIH NAUKA

Institut od nacionalnog značaja
za Republiku Srbiju

Centar za demografska istraživanja
Institut društvenih nauka

Društvo demografa Srbije

Center for Demographic Research
Institute of Social Sciences

Association of Demographers of Serbia

STANOVNIŠTVO

Godina LXII, broj 1 / Volume LXII, No. 1
januar–jun 2024 / January–June 2024



Izdavač / Publisher

Institute of Social Sciences – Center for Demographic Research
Belgrade (Serbia), Kraljice Natalije str. 45 | www.idn.org.rs | stnv@idn.org.rs | +381 11 3613892

Suizdavač / Co-Publisher

Association of Demographers of Serbia
Belgrade (Serbia), Kraljice Natalije str. 45 | www.dds.org.rs | info@dds.org.rs

Glavni urednik / Editor-in-Chief

Vladimir NIKITVIĆ, Institute of Social Sciences, Belgrade

Izdavački savet / Advisory board

Mirjana BOBIĆ, Faculty of Philosophy, University of Belgrade, Serbia
Branislav S. ĐURĐEV, Faculty of Sciences, University of Novi Sad, Serbia
Miladin KOVAČEVIĆ, Statistical Office of the Republic of Serbia, Belgrade, Serbia
Attila MELEGH, Demographic Research Institute & Corvinus University of Budapest, Hungary
Alain PARANT, Futuribles International, Paris, France
Biljana RADIVOJEVIĆ, Faculty of Economics, University of Belgrade, Serbia
Jean-Paul SARDON, Institut National d'Etudes Démographiques (Ined), Paris, France
Mirjana DEVEDŽIĆ, Faculty of Geography, University of Belgrade, Serbia

Redakcija / Editorial board

Daniela ARSENOVIĆ, Faculty of Sciences, University of Novi Sad, Novi Sad, Serbia
Marko GALJAK, Institute of Social Sciences, Belgrade, Serbia
Mario HOLZNER, Vienna Institute for International Economic Studies, Vienna, Austria
Damir JOSIPOVIĆ, Institute for Ethnic Studies, Ljubljana, Slovenia
Sanja KLEMPIĆ BOGADI, Institute for Migration and Ethnic Studies, Zagreb, Croatia
Byron KOTZAMANIS, School of Engineering, University of Thessaly, Volos, Greece
Nikola KRUNIĆ, Institute of Architecture and Urban & Spatial Planning of Serbia, Belgrade, Serbia
Emilija MANIĆ, Faculty of Economics, University of Belgrade, Belgrade, Serbia
Ognjen OBUČINA, Institut National d'Etudes Démographiques (Ined), Aubervilliers-Paris, France
Mina PETROVIĆ, Faculty of Philosophy, University of Belgrade, Serbia
Mirjana RAŠEVIĆ, Faculty of Geography, University of Belgrade, Belgrade, Serbia
Cecilia REYNAUD, Department of Political Science, University Roma Tre, Rome, Italy
Šime SMOLIĆ, Faculty of Economics & Business, University of Zagreb, Zagreb, Croatia
Marko VALENTA, Department of Social Work (ISA), Norwegian University of Science and Technology (NTNU), Trondheim, Norway

Tehničko uredništvo / Editorial assistants

Marko GALJAK, Ivana MAGDALENIĆ & Milena SEKULIĆ, Institute of Social Sciences

Lektori / Language editors

Milan MARKOVIĆ

Grafički dizajn / Layout editor

MITRACK

STANOVNIŠTVO is indexed in: CEEOL, CNKI, CrossRef, DOAJ, doiSerbia, EBSCO, ERIH PLUS, ICI Journal Master List, SCImago Journal Ranking (SJR), and SCOPUS.

Štampa / Printed by: Faculty of Technology and Metallurgy, University of Belgrade; Belgrade, Karnegijeva str. 4 (2024)

Tiraž / Circulation: 100

STANOVNIŠTVO izlazi dva puta godišnje / STANOVNIŠTVO is issued semiannually.

Izdavanje časopisa *Stanovništvo* finansijski je podržalo Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije. Na osnovu rešenja Ministarstva za nauku i tehnologiju br. 413-00-222/2002 od 26.2.2002. časopis *Stanovništvo* je oslobođen plaćanja opšteg poreza na promet /

The publishing of *Stanovništvo* is financially supported by the Ministry of Education, Science and Technological Development of the Republic of Serbia. Based on the decision of the Ministry No. 413-00-222/2002 from 02/26/2002, the journal *Stanovništvo* is exempt from the general sales tax.

Članci objavljeni u časopisu mogu se besplatno preuzeti sa sajta časopisa i distribuirati u edukativne, nekomercijalne svrhe u skladu sa modulom licence *Creative Commons Autorstvo-Nekomercijalno 4.0 Srbija* /

All articles can be downloaded free of charge from the journal website and distributed under the *Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 Serbia License*.

<https://stnv.idn.org.rs>

sadržaj

ČLANCI

- Ljubica Milosavljević
Ana Banić Grubišić
Marija Ajduk **1** Rad nakon penzionisanja u Srbiji iz antropološke perspektive
- Dejan Molnar
Ivana Ostojić
Predrag Jovanović **23** Institucije i dobro upravljanje kao faktor migratornih kretanja u Evropi
- Jovana Zafirović **43** Trendovi u tranziciji na tržište rada mladih u Srbiji
- Ivan Nikolić
Marijana Maksimović **65** Uticaj migratornih kretanja na tržište rada u zemljama Zapadnog Balkana
- Marta Sjeničić
Marko Milenković
Sofija Nikolić Popadić **85** Neformalni negovatelji starijih u Srbiji – ka prepoznavanju formalnog statusa?
- Monika Komušanac **103** Karakteristike tržišta rada u Hrvatskoj i suvremene vanjske migracije
- Katarina Krapež **127** Regulatorna o privremenom agencijskom zapošljavanju i savremeno tržište rada: studija slučaja Slovenije
- Dejan Masliković
Bojan M. Tomić **153** Da li komunikacija postoji? Pristup informacijama u Srbiji za osobe sa invaliditetom

OSVRTI I KOMENTARI

- Ivan Potić **169** Integrisanje naprednih tehnologija u cilju unapređenja demografskih istraživanja i urbanističkog planiranja

AUTORI U OVOJ SVESCI 174

UPUTSTVO ZA AUTORE 176

ZAHVALNICA 178

contents

ARTICLES

- Ljubica Milosavljević **1** Work after retiring in Serbia from an anthropological perspective
Ana Banić Grubišić
Marija Ajduk
- Dejan Molnar **23** Institutions and good governance as a factor of migration in Europe
Ivana Ostojić
Predrag Jovanović
- Jovana Zafirović **43** Trends in the youth transitions to the labour market in Serbia
- Ivan Nikolić **65** The impact of migratory movements on the labour market in the countries of the Western Balkans
Marijana Maksimović
- Marta Sjeničić **85** Informal care givers of elderly in Serbia – towards formalisation of the status?
Marko Milenković
Sofija Nikolić Popadić
- Monika Komušanac **103** Characteristics of the labor market in Croatia and contemporary external migration
- Katarina Krapež **127** Regulation of temporary agency work and the modern labor market: a case study of Slovenia
- Dejan Masliković **153** Is there communication? Access to information by persons with disabilities in Serbia
Bojan M. Tomić

REVIEWS AND REFLECTIONS

- Ivan Potić **169** Integrating advanced technologies for enhanced demographic research and urban planning

AUTHORS FOR THIS ISSUE 174

AUTHOR GUIDELINES 176

ACKNOWLEDGEMENT 178

Članci

Articles



Work after retiring in Serbia from an anthropological perspective

Ljubica Milosavljević¹  Ana Banić Grubišić¹  Marija Ajduk¹ 

EXTENDED ABSTRACT

The task of the qualitative research done in *work at one's old age*, i.e. the work activities performed by the so-called old-age pensioners in the Republic of Serbia, was to provide the key information about the structural preconditions for its performance, as well as about the respondents' main motives to replace the presupposed inactive sphere with an active one. The given analysis was carried out through the prism of the process of the population ageing that is rated as crisis demographic movement lasting for a longer period of time based on the results obtained through the field research conducted in the period from 2020 to 2022 on the basis of a semi-structured interview made with 13 collocutors coming from four cities.

The following can be singled out as the most significant results of the research: first of all, the collocutors' two dominant work strategies. The first implies the continuation of their earlier educational and professional specializations most often in the case of the better-educated respondents who retired from higher job positions. Contrary to that, the second requires a complete change in the activity within which they earn money; they are mainly the collocutors with a lower degree of education, who simultaneously also belong to the category of the younger old. The research study has confirmed that older participants on the labor market may also work in legal settings which are easier to monitor, and in the *informal economic* frameworks which are only possible to assess.

The *silver entrepreneurship* also appears to be a specific type of entrepreneurship. It is assessed as possessing a potential – which has also been confirmed by the results of the concrete research – but it must necessarily be also supported systemically with the aim of achieving a greater number of the benefits that, generally speaking, arise from work in older age, which on their part include: the improvement of the socioeconomic position, keeping one's vigor, retaining and expanding social relationships, self-esteem, as well as the need to contribute to the welfare of (younger) household and/or family members. In this

¹ Faculty of Philosophy,
University of Belgrade,
Belgrade, Serbia

Correspondence:

Ljubica Milosavljević,
Faculty of Philosophy,
University of Belgrade,
Belgrade, Serbia

Email:

ljmilosa@f.bg.ac.rs

manner, some of the most important principles connected with the *active ageing* concept that, amongst other things, also advocates prolonged staying in the active sphere of work, which on its part needs to be perceived through the presence of the *voluntariness* of those performing it, whereas on the other hand any compelling of anyone to work should be resolved through adequate social protection measures, have been confirmed.

Not only are the obtained results indicative of the complexity of the topic and the significance of studying and bringing into connection the two phenomena: *work* and *ageing* that only seemingly exclude each other, but they may also serve as a source for future research studies that require an explicit interdisciplinary approach. As is shown, this is all the more so since the work performed by society's elderly population does not only exert an influence on their everyday life, but it also has an influence on the lives of the members of their families and the society as a whole where they are becoming older and work.

KEYWORDS

population ageing, old age, work, pension, anthropology

Rad nakon penzionisanja u Srbiji iz antropološke perspektive

SAŽETAK

Antropološko istraživanje – sprovedeno u periodu od 2020. do 2022. godine – dizajnirano je s ciljem da uputi u najvažnija pitanja koja se odnose na strukturalne preduslove za rad u starosti, ali i na motive trinaest sagovornika za preduzimanje poslovnih aktivnosti nakon penzionisanja. Na ovaj način bilo je moguće odgovoriti i na neka ključna pitanja koja se tiču kvaliteta života u starosti, i to na osnovu procena ljudi koji ga žive, što je u skladu sa antropološkom orijentacijom preduzetog kvalitativnog istraživanja. Rad u starosti bio je tako shvatan ili kao preimućstvo ili kao egzistencijalna nužnost, što je dalje imalo implikacija i na pojedine strategije delovanja pojedinaca. Među njima, kao najznačajnije, izdvajaju se one koje podrazumevaju nastavak rada u okviru ranijih obrazovnih i radnih usmerenja ili pak potpunu promenu delatnosti od one u kojoj su ostvarili pravo na penziju. Na osnovu dobijenih etnografskih podataka bilo je moguće konstatovati i specifičan vid preduzetništva poput *srebrnog preduzetništva*, pored rada u okviru *neformalne ekonomije* i/ili prema propisanim zakonskim rešenjima.

KLJUČNE REČI

demografsko starenje, starost, rad, penzija, antropologija

1 UVOD

Rad u starosti, iako previđan i nedovoljno istraživan, predstavlja značajan deo životnog iskustva ljudi u poznijoj dobi. Njega, karakteristično, podstiču i uslovljavaju različiti društveni uticaji, kulturnološke potke, ali i individualne postavke ljudi čije se strategije delovanja nalaze na razmeđu *starosti* kao društvenog fenomena i *starenja* kao biološke datosti. Polazeći od ovih činjenica, članak ima za cilj da detaljnije uputi u vezu između starosti i rada kada se radna aktivnost odvija u životnim fazama nakon penzionisanja, tj. kada se delatni nastavak sagledava u odnosu na penziju koja može biti shvaćena i kao primanje po osnovu osiguranja i kao status koji iz ovog prava proizilazi. Shodno tome, jedan od ciljeva terenskog istraživanja – koje u središte naučne pažnje postavlja *starosne penzionere*¹ i njihove radne strategije – bio je i pokušaj da se na osnovu etnografske građe, dobijene putem dubinskih intervjuva, utvrde i strukturalni preduslovi za rad i motivi za njegovo preduzimanje nakon penzionisanja, bilo da se odvija u legalnoj poslovnoj sferi ili da podrazumeva sivoekonomsku aktivnost.

Značaj kvalitativnog istraživanja, kako do sada nije preduzimano u domaćoj antropologiji, ogleda se i u nastojanju da se apostrofirani problemi razumeju kroz prizmu upornih demografskih promena „koje predstavljaju neke od najznačajnijih dugoročnih izazova sa kojima se suočavaju zemlje kako sada, tako i u budućnosti” (Radulović i Kostić 2021: 108). Među njima, kao posebno delikatno, izdvaja se pitanje demografskog starenja stanovništva – koje se „definiše kao proces povećanja udela starog stanovništva u

ukupnom” (Devedžić i Stojilković Gnjatović 2015: 22) – što se direktno reflektuje i na *stvarnost* koju žive stariji građani Srbije², kako će biti pokazano.

Programirana antropološka analiza u prvom redu u skladu je sa postavkama subdisciplinarnе *antropologije starosti* koja polazi od tvrdnje da je *starost* kao *društveni problem* „konstruisana, najpre, u vezi sa sferom rada”, ali da je istovremeno prevođena i u „teret” za društvo u okviru kojeg se finansiraju domaće penzije i vidovi socijalne zaštite u višedecenijskom kontinuitetu zbog čega je opravdano tvrditi da je konstruisana i jedna „skupa” i „opasna” kategorija društva (Milosavljević 2014: 13) oličena upravo u *penzionerima*. Poimanje starosti kao delom proisteklo iz tzv. aktivne sfere rada – ali penzionisanjem i odvojeno od nje – imalo je dalje uticaja i na konstruisanje dobne odrednice kojom se „zaračunava” starost. Tako pojedine naučne orijentacije smeštaju starost u 65. godinu kao onu u kojoj se najčešće završava prelaz u pretpostavljeno neaktivnu penzionersku fazu života (videti: Minoa 1994: 11). Činjenica da je proistekli dobni konstrukt kao takav ugrađen i u domaće zakonodavstvo koje reguliše status penzionera, kao i činjenica da se i u demografiji „pod starim stanovništvom konvencionalno podrazumevaju sva lica starija od 65 godina” (Devedžić i Stojilković Gnjatović 2015: 12), razlozi su zbog kojih je data dobna odrednica prihvaćena kao jedan od kriterijuma za odabir sagovornika, pored pripadanja korpusu starosnih penzionera. U užem smislu, ovaj rad ima za cilj da preispita

¹ Njih je u martu 2023. godine bilo 1.082.254, tj. 65,5% od ukupnog broja osiguranika (Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje 2023).

² Od ukupnog broja stanovnika Republike Srbije (bez podataka za AP Kosovo i Metohiju) više od petine je starijih, tj. 16,7% ljudi starosti je od 65 do 79 godina i 4,6% je od 80 i više godina – prema proceni Republičkog zavoda za statistiku Srbije (2023), na dan 1. januara 2022.

savremenu vezu između prava stečenih po osnovu osiguranja za slučaj starosti i rada nakon ostvarivanja ovih prava u Republici Srbiji. Pri tome se fokus izoštrava ka radnim biografijama koje se ne završavaju izlaskom iz aktivne sfere rada, nego otkrivaju određene trendove značajne za pojedince, njihove porodice i društvo u celini, ali i za potencijalna sistemski rešenja koja bi bliže mogla da doprinesu najpre dostupnosti rada u situaciji kada za njim postoji potreba i volja starijih pripadnika društva, kao i sledećih radnih prava, čime bi i slika o „teretu“ za društvo mogla biti demontirana.

Dovođenje u vezu dva fenomena – starost i rad – ukazuje i na činjenicu da postoje višestruka preklapanja koja su zamagljena idealnim postavkama ili zvaničnim podacima koji se odnose na rad u legalnim tokovima³. *Rad* kao delatnost koja u „najširem smislu“ ima za cilj zadovoljenje ljudskih potreba (Todorović 2007: 473) ostaje, zapravo, dobrim delom i u „posedu“ penzionisanog dela društva, i to ne samo kao tzv. domaći rad (koji je u najvećoj meri povezan sa radnom aktivnošću žena), nego i kao plaćeni rad koji podrazumeva novčanu nadoknadu i koji kao takav može biti formalan, tj. legalan, ali i neformalan kada se misli na zakonita dobra i usluge bez primene propisa (Thomas 2001) ili kada se neformalna ekonomska aktivnost zasniva na logici *razmene* i *reciprociteta* usluga bez transfera novca (Rubić 2017: 53). Upravo potonje činjenice dovode do toga da rad u starosti razumljivo bude dodatno „zaklonjen“ pripadanjem *neformalnoj ekonomiji* koja se odnosi na

niz aktivnosti koje ne pripadaju registrovanom, tj. formalnom tržištu rada (Rubić 2017: 51), čemu će biti posvećena posebna pažnja kao značajnoj radnoj strategiji starijih pripadnika društva.

I jednima i drugima – i onima koji rade legalno i onima čiji rad iz različitih razloga pripada sivoj zoni – posvećeno je istraživanje koje nužno uzima u razmatranje i za njih eksterne uticaje. Reč je o faktorima i posledicama koji delom dolaze iz potrebe za usklađivanjem sa međunarodnim tokovima, počev od 2000-ih godina i otpočinjanja poduzetog procesa pridruživanja zemlje EU. Od tada kreće usvajanje pojedinih agendi i akcionih planova bez kojih ne bi bilo moguće celovito sagledavanje datog problema. Zbog toga će u nastavku rada biti pružene i ključne napomene koje se odnose na jedan od dominantnih koncepata kakav je tzv. *aktivno starenje*, čija primena će delom biti preispitivana i u lokalnom kontekstu kada se radi o učešću starijih na tržištu rada. Najzad, valja uputiti i u činjenicu da je period od 2000-ih ujedno i vreme konkretnih – manje ili više voljnih – postupanja sagovornika vezanih za penzionisanja koja tako predstavljaju svojevrsni „otisak“ različitih političkih, privrednih, ekonomskih, demografskih, socijalnih i kulturoloških uticaja.

2 REFERENTNI OKVIR ZA RAZUMEVANJE RADA U STAROSTI: PRIMENA KONCEPTA AKTIVNOG STARENJA

Mogućnost kontinuiranog učešća na tržištu rada kada su stari u pitanju, pored lične motivisanosti koja pripada individualnoj ravni (nekada i iz razloga ugroženosti ili pak korišćenja prednosti), podrazumeva i niz formalnih pretpostavki za takav rad. Ove formalne pretpostavke, da bi rad bio dostupan i na

³ Popis iz 2011. godine beleži da je od ukupnog broja aktivnih stanovnika koji obavljaju zanimanje – zaposleni – (2.304.628 stanovnika) 2,41% aktivnih koji su imali više od 65 godina (55.555 stanovnika); od toga 2,71% muškaraca i 2,01% žena (Devedžić i Stojković Gnjatović 2015: 87).

principima koji podrazumevaju određena radna prava, moraju, međutim, biti ugrađene i u zakonska rešenja, akcione planove i nacionalne strategije koji dalje zahtevaju doslednu primenu i koji aktivno učestvuju u konstruisanju starosti kao društvenog problema (o prosecu konstruisanja društvenih problema više u: Blumer 1971; Spector i Kitsuse 1973). Jedan od tih principa, prihvaćen i u formalnom smislu u domaćem kontekstu, jeste koncept *aktivnog starenja*, čime je pružena jedna od deklarativnih podloga za delovanje pojedinaca, ali i osnova za prilagođavanje lokalnih prilika opštem trendu sa kojim se deli „krizno“ demografsko starenje stanovništva. Dati koncept na međunarodnom planu biva „u potpunosti usvojen i razrađen“ nakon druge skupštine UN posvećene starenju, održane u Madridu 2002. godine, što je za rezultat imalo i donošenje *Madridske deklaracije i Madridskog internacionalnog plana aktivnosti u oblasti starenja* (Devedžić i Stojilković Gnjatović 2015: 9). Suština ovog koncepta jeste „optimizacija mogućnosti za zdrav, siguran i kvalitetan život starih osoba, koji podrazumeva njihovu participaciju u društvu i sprovodi se na individualnom i globalnom planu“ (Devedžić i Stojilković Gnjatović 2015: 9). „Fenomen aktivnog starenja“ utiče na redefinisane koncepta kakve su nekada o vezi radne snage i ekonomskog rasta nudile klasična ekonomska nauka i demografija“ (Ivanić 2019: 2). Njime se, između ostalog, „implicira da pozne godine donose mogućnost kontinuiranog učestvovanja na tržištu rada“, onako kako koncept usvaja i Svetska zdravstvena organizacija (prema Milankov i Opačić 2012: 15) krajem devedesetih godina prošlog veka, „zbog pozitivne konotacije, smatrajući ga kompleksnijim od „zdravog starenja“, gde „reč aktivno ima svoje

društvene, ekonomske, kulturne, duhovne i građanske aspekte i ne znači samo fizičku aktivnost. Naprotiv, aktivno starenje predviđa socijalnu participaciju i onih koji nisu zdravi ili osoba sa invaliditetom...“ (Devedžić i Stojilković Gnjatović 2015: 10). U cilju praćenja realizacije i podsticanja napretka ovog višedimenzionalnog koncepta koji se ocenjuje kao optimalna opcija iz ugla pojedinca i društvene zajednice, konstruisan je i indeks aktivnog starenja koji uključuje: zaposlenost, učestvovanje u društvu, nezavisnost, sigurnost i zdravlje (Šobot 2015: 68).

Naglašena orijentacija na globalnom planu, kao što je navedeno, postaje deo reformskog puta od 2000. godine i u lokalnim okvirima. Proces prilagođavanja i uklapanja zemlje u međunarodne tokove, nakon kriznog perioda devedesetih godina koji su obeležili: ratna zbivanja, izolacija, privredna devastacija, gubitak radnih mesta, osiromašenje stanovništva, urušavanje penzionog sistema, kao i pomenuti negativni demografski trendovi itd., podrazumevao je, između ostalog, i usvajanje smernica *Madridskog internacionalnog plana o starenju* (MIPPA), koji je delegirao odgovornost vladama kako bi procenile rizike koji se pojavljuju u vezi sa starenjem i obezbedile zaštitu od njih (Ujedinjene nacije 2008). Tako prioritetna pitanja MIPPA, poput onih koja se odnose na: prihode, zaposlenje, obrazovanje i zdravstvenu zaštitu starih, bivaju postavljana i pred domaće donosioce odluka koji – u skladu sa preporukama MIPPA i Regionalne strategije njegove primene donete od Ekonomske komisije UN za Evropu, zatim *Strategije za smanjenje siromaštva* (Vlada Republike Srbije 2003) i *Zaključcima VI gerontološkog kongresa Jugoslavije 2002* – kao *Savet Vlade Republike Srbije za pitanja starenja*

i starosti najzad usvajaju *Nacionalnu strategiju o starenju 2006–2015*. Kao jedan od prioriteta *Nacionalne strategije o starenju* izdvojena je potreba za većim učešćem starijih lica na tržištu rada i obezbeđivanje odgovarajućih uslova rada za starije zaposlene, kako ne bi bili podsticani da se ranije penzionišu (Vlada Republike Srbije 2006: 20). Ono što, međutim, upadljivo izostaje jeste donošenje *Nacionalne strategije o starenju* koja bi se odnosila na vreme nakon 2015. godine, do kada su oročeni strateški planovi prvog ovakvog dokumenta⁴, bez obzira na to što *rad* kao delatnost u „najširem smislu“ ima za cilj zadovoljenje ljudskih potreba (Todorović 2007: 473), pa i onih najstarijih, i to u najširem spektru, kako će biti pokazano. Time se iz konstruktivističkog ugla još jednom potvrđuje činjenica da dubina problema, niti brojnost onih koji su njime pogođeni nisu od presudnog značaja za načine njegovog rešavanja (više u: Milosavljević 2014: 17–49), što dalje pojedincu kao individualnom „nosioču“ problema nalaže donošenje ličnih strategija delovanja koje su u fokusu ovog rada. Ovo, tim pre što, prema podacima Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje (2023. mart), prosečna penzija od 40.626 dinara – kao ona koja kontinuirano „nije dovoljna da pokrije troškove minimalne potrošačke korpe“ (Ivanić 2019: 72) – najdirektnije govori o mogućnosti zadovoljenja potreba starih, kada je reč o potrebama koje zahtevaju materijalna sredstva, a koja se, kako će biti pokazano, jedino radom mogu dopuniti.

3 METOD ISTRAŽIVANJA I NAJVAŽNIJI PODACI O SAGOVORNICIMA

Rezultati analizirani u nastavku rada ishod su terenskog istraživanja koje predstavlja „tipično empirijsko antropološko istraživanje savremenih pojava i procesa“ uz korišćenje drugih relevantnih izvora podataka (Vučinić Nešković 2013: 10), ali i najvažnijih istraživanja ostalih srodnih disciplina. U opštem smislu, reč je o kvalitativnom proučavanju društvenih i kulturnih fenomena koje je razvijeno, prevashodno, u antropologiji i sociologiji kao sredstvo za pristupanje specifičnim podacima kod određene populacije (Žikić 2007: 123–124), a koje „domašuje delove koji drugi metodi ne mogu“ poput viđenja običnih ljudi u stvarnom svetu“ (Žikić 2007: 131)⁵. S tim ciljem vođeni su dubinski intervjui sa trinaest penzionera iz četiri grada.

Istraživačka tema kristalisala se (donekle i nametala) tokom dugogodišnjih, kvalitativnih istraživanja starosti kao sociokulturnog fenomena (videti: Milosavljević 2011, 2019, 2022). Naime, tokom kontinuiranih istraživanja i obavljanja velikog broja intervjua sa starima koji u svakodnevnom životu funkcionišu bez pomoći drugih, ali i sa onima koji žive u domskim kapacitetima, pitanje njihovog rada često je iskršavalo tada kao sporadan, ali važan element za tumačenje različitih aspekata kvaliteta života u starosti. Na ovaj način dobijena je i prva baza uzorka koja je ciljanim traganjem za drugim sagovornicima vremenom proširena tako da su inicijalni sagovornici preporučivali za razgovor kolege, prijatelje, poznanike... Deo uzorka pripada

⁴ Naime, proces njenog donošenja u trenutku pisanja ovog rada tek je u toku.

⁵ Kvalitativno proučavanje kao antropološka metoda može se pratiti kroz različite tematske okvire kao npr. Antonijević, Banić Grubišić i Krstić 2011; Banić Grubišić 2011; Ristivojević 2013; Ajduk 2018.

i privatnim kontaktima istraživača, zbog čega je uloga voditelja intervjua značajno varirala u zavisnosti od toga da li se razgovaralo sa članom šire porodice, komšijom ili osobom čiju uslugu primaju, tj. plaćaju. Promenljiva uloga istraživača dobro je elaborirana u literaturi (Žikić 2007; Vučinić Nešković 2013), a da se sažeti u ocenu da istraživačke uloge mogu podrazumevati varijante od potpunog učesnika, učesnika kao posmatrača, posmatrača kao učesnika, do potpunog posmatrača, ali i da one „nikada ne postoje u čistom obliku” u terenskom okruženju (Burgess 2009: 821), o čemu će još biti govora kada bude reči o tzv. „osetljivim” temama, poput rada u sivoj zoni. Stepen distance istraživača sa sagovornicima uticao je na *kvalitet* odgovora dvojako –s jedne strane, bilo je lakše doći do sagovornika kada je potencijalni učesnik u intervjuu znao da istraživač ima saznanje o njegovim radnim aktivnostima, što se dalje odražavalo i na dubinu podeljenog sadržaja, a s druge strane, činjenica da se nekada radilo o bliskim osobama dala je potencijalnim informatorima i prostora da lakše odbiju intervju, stavljajući u prvi plan čuvanje interesa kroz izbegavanje bilo kakvog rizika koji može uticati na njihova primanja i egzistenciju. Na kraju ovih napomena valja podsetiti da je istraživanje vođeno u pandemijskim uslovima⁶ (što je takođe uticalo na brojnost intervjuisanih), zbog čega su pojedini intervjui obavljani telefonom, mada je bilo i takvih okolnosti da su sagovornici bili na radu u inostranstvu i tada su video-pozivi mogli poslužiti kao jedino sredstvo pribavljanja podataka.

Istraživanje je vršeno u periodu od 2020. do 2022. godine putem intervjua sa penzionisanim građanima čija mesta

⁶ To je bio period kada su stari ljudi ocenjeni kao najranjiviji iz više razloga (vidi: Milosavljević 2021, 2022).

življenja prate putanju od Beograda, preko Aranđelovca i Čačka, do Subotice. Ovakav obim bio je diktiran principom preporuka za naredne sagovornike koje su davali intervjuisani učesnici u istraživanju, a koji su u većini slučajeva bili Beograđani.

Uzimajući u obzir da se i u demografiji kao staro stanovništvo određuju sva lica starija od 65 godina (Devedžić i Stojilković Gnjatović 2015: 12), važno je napomenuti i to da svi sagovornici ispunjavaju i ovaj kriterijum za učešće u istraživanju, pored toga što su u penziji i/ili imaju iskustvo rada u ovom statusu. Konkretnije, ispitanici su bili starosti od 65 do 80 godina.

Miloš (80)⁷: Penzionisani advokat koji se bavio advokaturom do smrti. Nikada nije koristio pravo na penziju. Živeo je sam nakon što se razveo. Klijente je imao i u Beogradu u kojem je živeo i u selu u kojem je rođen.

Buba (78): Kao diplomirana ekonomistkinja radila je na više visokih pozicija i u različitim službama, a u penziju odlazi sa mesta rukovodioca grupe za unutrašnju budžetsku kontrolu ograna uprave, nakon što je dobila otpremninu prema najnižem dobnom kriterijumu za penzionisanje. Razvedena je. Živi sa ćerkom i unukom koje finansijski pomaže. Trenutno radi kao poreski konsultant u Beogradu.

Gvozden (77): Nakon što je završio višu ekonomski školu, bavio se spoljnom trgovinom. Po penzionisanju napušta Beograd i vraća se u Čačak da radi u porodičnoj bojadžijskoj radnji s hemijskim čišćenjem koju je do smrti vodila njegova tašta. U braku je. Finansijski pomaže ćerku.

Marija (76): Diplomirana je ekonomistkinja. U penziju odlazi prema najnižem dobnom kriterijumu sa mesta inspektora službe organa

⁷ Imena ispitanika su promenjena. Podatak o dobi odgovara trenutku intervjuisanja.

uprave. Penzionerski status prekida samozapošljavanjem u agenciji za vođenje knjiga čija je vlasnica. Udovica je. Finansijski pomaže dvoje unuka. Živi u Beogradu.

Milka (74): Završila je višu ekonomsku školu, a u penziju odlazi s mesta šefice računovodstva službe organa uprave s minimalnim dobnim uslovom. Udovica je. Živi sama u Beogradu i trenutno radi kao knjigovođa u jednoj agenciji za vođenje knjiga.

Stanko (73): Do smrti je radio kao vodeći projektant u jednoj beogradskoj firmi koja se bavila rasvetom, pošto je postao njen suvlasnik kada je prvobitna državna firma otišla u stečaj. Penzionisao se prema najvišem dobnom kriterijumu i nastavio da radi prema ugovoru o radu. Bio je udovac. Živeo je sam.

Ratomirka (71): Ratomirka je cvečarka koja je nastavila da radi u cvečarskoj radnji čija je vlasnica njena ćerka. Živi u Beogradu sa suprugom, drugom ćerkom i njenim sinom.

Slavka (72): Slavka je završila Filološki fakultet u Beogradu. U penziju odlazi prema maksimalnom dobnom kriterijumu s mesta direktorke i vlasnice firme koja se bavi edukativnim izdavaštvom, prevashodno u oblasti ekonomije. I dalje radi u istoj firmi kao savetnica. Udovica je i živi sama.

Anka (68): Penzionisala se po osnovu beneficiranog radnog staža na mestu persera (glavne stjuardese u avionu) nakon primljene otpremnine. Razvedena je. Živi u kući sa sinom i njegovom porodicom u Beogradu. Posle penzionisanja je nastavila da švercuje robu iz inostranstva. Ova aktivnost zamire usled izbijanja pandemije virusa korona.

Bojana (68): Penzionisala se prema nižem dobnom kriterijumu kao administrativna radnica u zdravstvenom centru u Aranđelovcu. Posle penzionisanja počinje da čuva stara lica u inostranstvu i Aranđelovcu, a čuva takođe i decu i pse. Finansijski pomaže ćerku. Nije se udavala.

Branislav (67): U penziju odlazi prema maksimalnom dobnom uslovu s mesta terenskog radnika na televizijskim prijemnicima. Udovac je. Živi sam u Subotici. Bavi se pčelarstvom i uslužno popravlja aparate.

Judita (65): Radila je u Gerontološkom centru Subotica, gde je dva puta držala kozmetički salon. U penziju odlazi prema nižem dobnom kriterijumu, kada počinje da neguje stara lica u inostranstvu. Budući da ima i mađarsko državljanstvo, radi legalno i uz uplaćivanje doprinosa za budući preračun penzije. Finansijski pomaže sina i njegovu porodicu. Razvedena je.

Miodrag (65): U invalidsku penziju odlazi s pozicije kontrolora tehničke ispravnosti vozova – putničkog i teretnog saobraćaja. I pored činjenice da je u penziji više decenija, u međuvremenu biva izjednačen sa ostalim sagovornicima i prema dobnom kriterijumu. Živi sa suprugom i sinom u Subotici. Švercom se bavio još dok je radio. U poslednje vreme proizvodi rakiju i suhomesnate proizvode za prodaju. Finansijski pomaže unuku koja živi u Beogradu.

4 REZULTATI I DISKUSIJA

Promena radnog statusa sagovornika ističe činjenicu da se radi o *ključnom životnom događaju*, gde se čin penzionisanja izdvaja kao svojevrsni marker koji ima ulogu „prekretnice“ (o metodološkim modalitetima proučavanja *tranzicije*, pa i tranzicije u staro doba, više u: Ignjatović 2008: 11). Ovaj marker, međutim, iskrsava u životima ispitanika u različitim momentima i iz različitih razloga. Naime, odluka o trenutku odlaska u penziju – pored zakonskih imperativa o kojima će kasnije biti više reči – bila je povezana i sa ranijim radnim iskustvima, porodičnim okolnostima, ličnim motivacijama, finansijskim postavkama, ali i dostupnošću preduslova za ostvarenje pojedinih htenja ili ublažavanja faktora koje opisuju

kao ugrožavajuće. Zbog toga ovaj deo rada ima za cilj da rasvetli ključne motive za penzionisanje, naročito kada ono podrazumeva prevremenu penziju, tj. kada nisu navršene pune godine staža ili života; sve do konkretnih postupanja u vezi sa nastavkom rada.

Najviše reči biće najpre o finansijsko-profesionalnim implikacijama sa kojima su se susreli sagovornici, kada je moguće konstatovati pojedine pravilnosti. Kao što je uočljivo iz iznetih podataka, postoji jasna specifičnost koja deli penzionere i penzionerke u dve kategorije. Prvi su oni kod kojih se očitava tendencija rada do potpunog ispunjenja oba kriterijuma za penzionisanje koji se sumiraju u 65. godini nakon 40 godina rada. Kod potonjih, međutim, postoji pravilnost ranijeg izlaska iz tzv. aktivne sfere, što u osnovi ne znači i potpuni prelaz u ono što je pretpostavljeno, tj. neaktivno, čime se podriva tradicionalna slika kako penzija izgleda, a što je u konkretnim slučajevima značilo da „nema čistog raskida između zaposlenosti koja podrazumeva puno radno vreme u jednom danu, i besposlenosti u drugom“ (Morgan i Kunkel 2007: 186). Uočeni su određeni varijeteti koji mogu biti bolje razjašnjeni ako se ima u vidu kada se i zbog čega izlazi iz aktivne, tj. formalne sfere rada u neformalnu ili na drugačijim principima formalizovanu usled penzionisanja. Kod žena motivi u velikoj meri mogu biti sumirani u nekoliko sledećih načina. Prvi i učestaliji podrazumeva želju sagovornica da prema principu međugeneracijske solidarnosti radno okruženje zamene dominantno porodičnim (s aspekta aktivacije) kako bi pomogle mlađim članovima porodice, najpre kroz brigu o unucima i/ili finansijsku potporu kroz produženi rad u penziji. Drugi podrazumeva prepoznavanje prilike da se nakon penzionisanja i rasterećenja od pojedinih poslovnih pri-

tisaka radi *za sebe* na način koji odgovara konkretnoj osobi. Treći, međutim, otkriva i loše međuljudske odnose u radnom okruženju koji proističu iz specifičnog problema koji se određuje kao *starost na tržištu rada* – koja se formalno najčešće smešta u pedesetu godinu života – gde se kao jedna od strategija „očuvanja“ prihoda javlja ranije napuštanje formalne sfere rada i sticanje prava na tzv. siguran prihod. Četvrti svedoči o nemogućnosti da se održi privatni biznis koji dodatno pruža mogućnost i za razumevanje promene principa vlasništva, tj. činjenice da se nekadašnji isključivo državni sektor u kojem su sagovornici otpočeli karijere vremenom transformisao tako da podrazumeva i privatno vlasništvo i odlazak u penziju kao meru prevencije nezaposlenosti jednog dela preduzetnika. Ono što je, međutim, nužno naglasiti jeste da se u odgovorima ispitanica najčešće nalazi splet razloga i okolnosti koje dominiraju u datom trenutku, pri čemu se njihova važnost tokom vremena može menjati, budući da su neke od sagovornica gotovo dve decenije u penziji. Ipak, ostaje da važi to da principi promovisani konceptom aktivnog starenja, koji sugerišu pozitivne aspekte odlaganja penzionisanja, na ovim primerima nisu zabeleženi kroz formalne pokazatelje, što ne znači nužno da izostaju i u delatnom smislu, već da dolazi do preklapanja kada se tzv. sigurni prihod, tj. penzija dopunjava participacijom u sferi rada. Na ovaj način još jednom je potvrđena kompleksnost datog problema i nužnost da se sagledava i kao deo drugih problema i rešenja.

Tako usklađivanje čitavih spletova različitih imperativa koji koincidiraju sa okolnostima u kojima se nešto mora ili može ide dalje u pravcu zaključka da su kod sagovornica zabeleženi i tzv. *push* i *pull* faktori za odlazak u penziju. Prvi kao oni koji *guraju* tipično dolaze usled lošijeg

zdravlja, potrebe da se brine o nekom članu porodice ili zbog gubitka posla „kada stariji radnici percipiraju penzionisanja kao prisilna”, tj. kao neočekivana i neželjena (Morgan i Kunkel 2007: 2002). Nasuprot njima, faktori koji *povlače* odnose se na planove vezane za slobodno vreme u penziji kada je i zadovoljstvo odlaskom u nju veće (Morgan i Kunkel 2007: 2002). O kojim god faktorima da se radilo, bilo je moguće izdvojiti i određene strategije delovanja sagovornika koje su se ticale nastavka rada u okviru novostečenog statusa penzionera, a koje se u najopštijem smislu mogu razdeliti na ostajanje u istoj profesionalnoj sferi ili pak na njenu promenu.

Jedna od odlika rada u starosti koja se veoma jasno uočava jeste upravo strategija *zadržavanja ranijih profesionalnih usmerenja nakon penzionisanja*. Rad u poznijoj dobi koji podrazumeva nastavak ranijeg obrazovnog i profesionalnog usmerenja zabeležen je u slučaju sedam sagovornika. Zanimljivo je i to da se radi mahom o najstarijim učesnicima u istraživanju i onima sa pretežno najvišim obrazovanjem i radnim pozicijama pred penzionisanje. Ovakav rad u datim slučajevima češće se mogao okarakterisati i kao zadovoljeno pravo na lični izbor s ciljem daljeg napredovanja ili pak prevencije potencijalno nepovoljnih ishoda usled penzionisanja. Tako advokat *Miloš* (80) po zatvaranju kancelarije nastavlja da radi od kuće i iz vikendice. Ekonomistkinja *Buba* (78) koristi poslednje godine rada za obuke i sticanje različitih sertifikata, što joj je omogućilo da se po penzionisanju bavi izradom biznis planova, da piše za stručne časopise, drži obuke i seminare. *Milka* (74) i *Marija* (78) kao ekonomistkinje koriste ranije stečeno znanje da rad u starosti nastave kao knjigovođe u okviru delatnosti koja takođe postaje sve traženija u slučaju privatnog

preduzetništva. Okvir specifične forme preduzetništva u kojem se odvija Marijin poslovni angažman, budući da je prekinula penzionerski status i otvorila vlastitu agenciju, pripada zapravo tzv. srebrnom preduzetništvu, o kojem Ivanić piše:

Takozvana srebrna ekonomija i pre svega „srebrno preduzetništvo” kao deo koncepta *aktivnog starenja* predstavljaju socijalne inovacije. „Srebrna ekonomija” ukazuje da u uslovima naglog starenja stanovništva politike, čiji je cilj obezbeđivanje makroekonomske stabilnosti, nisu dovoljne. U uslovima redefinisavanja koncepta starenja, kao i sve jače potrebe za većim stepenom starosne heterogenosti starog stanovništva, „srebrna ekonomija” se temelji na principima koji stariju populaciju sagledavaju kao činilac unapređenja *makro, mezo i mikro* konkurentnosti, umesto kao „trošak” (Ivanić 2019: 86).

Za Srbiju je karakteristično to da struktura „srebrnih preduzetnika” ukazuje na dominantnost sektora usluga (73%), veliku prisutnost muškaraca (82%) i monocentričan razvoj (34%), odnosno fokusiranost na Beogradski region (Ivanić 2019: 71). Kada je reč o sagovornicima iz ove forme privređivanja, postoji poklapanje sa uočenim trendovima. Tako *Slavka* (71) nastavlja da radi u vlastitoj firmi iz profesionalnih razloga, s tim što je direktorsko mesto zamenila savetničkim. Kombinacija profesionalnih i egzistencijalno–porodičnih motiva orijentisala je i *Stanka* (73) da se otisne u preduzetničke vode početkom 2000-ih godina, pa se u 65. godini penzionisao i nastavio da radi kao savetnik sa pola radnog vremena.

Najzad, važno je naglasiti i to da su u značajnoj meri kraj dominacije *društvenog sektora* i pojava novih aktera u sferi rada (o izmenama u ovoj sferi više

u: Bolčić 2002: 79–108), usled promene privrednog okvira koja je podrazumevala razvoj privatnog vlasništva, počev od devedesetih godina prošlog veka, pružili formalni okvir u kojem će se odvijati rad sagovornika; dok je period građenja karijera pripadao radu u društvenom sektoru koji je poslužio za akumulaciju znanja i/ili zvanja koji će kasnije biti prevedeni u ključne preduslove – na temelju strukturalnih prednosti – za rad u starosti, pa i za srebrno preduzetništvo koje kao takvo ranije nije moglo da postoji. Oni izvan njega jednako funkcionišu u okviru tuđih preduzetničkih poduhvata, što se odražava i na prirodu rada koja je u datim slučajevima mahom legalna. Međutim, njihov rad u najznačajnijoj meri skreće pažnju i na to da radne kompetencije starih ne moraju nužno biti zastarele i prevaziđene, iako su i uslovi izolacije zemlje⁸ i opšte privredne klime, pored dobno-individualnih, učestvovali u ovom nepovoljnom trendu (Milosavljević i Dražeta 2021: 82). Ovome valja dodati i to da rad sagovornika podrazumeva samozapošljavanje ili zapošljavanje u okviru privatnog sektora, dok javni – kao onaj koji bi pretpostavljeno trebalo da bude najotvoreniji ka smernicama aktivnog starenja shodno nosiocima preporuka – ostaje kao neregistrovan datim istraživanjem.

Druga važna odlika rada u starosti odnosi se na strategiju *promene ranijih profesionalnih usmerenja u okolnostima penzionisanja* kada radno aktiviranje zahteva dodatne adaptabilne sposobnosti i spremnosti na učenje koje svojom formom pripada tzv. neformalnom i informalnom obrazovanju, tj. „spontanom obrazovanju” ili „slučajnom učenju” (više u: Kulić i Despotović 2005: 118–119),

koji dominiraju u kasnijim fazama života i koji uz formalno obrazovanje čine korpus tzv. *celoživotnog obrazovanja* kao jednog od stubova aktivnog starenja promovisanog *Lisabonskom strategijom* (za domaću primenu strategije celoživotnog obrazovanja starijih više u: Milosavljević i Milenković 2011: 153–164). Na ovom mestu pažnja će biti usmerena upravo ka radnim strategijama sagovornika koji su u potpunosti promenili način na koji su zarađivali pre i posle penzionisanja, pri čemu će biti uzete u obzir i ključne motivacije za ovakve odluke, ali i njihova spremnost da „nauče” novo. Reč je o tri ma ženama i trojici muškaraca kod kojih je, međutim, moguće konstatovati i silaznu društvenu pokretljivost koja može biti detektovana i samim penzionisanjem u odnosu na profesionalnu sferu, ali i promenom delatnog usmerenja koje je u daleko većoj meri uslovljeno egzistencijalnim pritiscima. Tako *Gvozden* (77), pošto je četiri godine bio radno neaktivan, raniju ekonomsku delatnost zamenjuje bojadžijskom. *Judita* (65) vlastiti preduzetnički potencijal, koji iskušava pre penzionisanja kao vlasnica kozmetičkog salona, menja negovanjem starijih u inostranstvu. Razrađena poslovna mreža koju čine ovdašnje žene na poslovima nege starih u inostranstvu opredelila je i *Bojanu* (68) da se posle promene niza poslova nakon penzionisanja u Arandjelovcu – od rada u pekari, čuvanja dece, pasa – opredeli za posao negovateljice u Švajcarskoj, što je podrazumevalo i dodatno spremanje kuće, kuvanje, šetanje pasa... Za razliku od Judite, koja klijente nalazi preko specijalizovane agencije, Bojana neguje isključivo naše starije ljude prema principu preporuke.

Kombinovanje poslova u odnosu na trenutne mogućnosti, tj. pravljenje izbora i prilagođavanje zadataka vlastitim potrebama važan je deo radne strategije

⁸ Za pojedine sagovornike ovo su bile poslednje radne etape.

ljudi u poznijoj dobi, ali i kvalitativna prednost u odnosu na pređašnju dob i njoj pripadajuću poslovnu aktivnost. Ovo važi i za preostale sagovornike koji su promenili prvobitnu delatnost koja im je, međutim, poslužila kao bitan orijentir za prihodovanje u penziji. To čini da i poslovna aktivnost dvojice muškaraca iz Subotice bude trasirana pređašnjim radnim iskustvima. Stariji *Branislav* (67) nakon penzionisanja nastavlja da se ozbiljnije pretežno bavi pčelarstvom, ali i popravkom uređaja. Prethodna poslovna iskustva, kao i sistem preporuka, čine sastavni deo i *Miodragovog* (65) poznog rada, ali i *Ankinog* (68), s tim što i kod njih delom postoji preklapanje sa onim što su ranije paralelno radili, zahvaljujući formalnim zaposlenjima. I u jednom i u drugom slučaju radilo se o transportu ljudi i robe, delatnosti koja je omogućavala i šverc koji je pak opstao kao radni prežitek i nakon formalnog penzionisanja. Ova delatnost, kao i ranije opisani slučajevi, nasuprot zakonskim rešenjima koja regulišu rad u starosti – ali i prihodovanje generalno – zahtevaju detaljniju razradu u delu rada koji sledi.

4.1 SREBRNO IZMEĐU BELOG I CRNOG

Penzija može biti posmatrana kao prekretnica i u smislu ambijenta u kojem se obavlja rad s aspekta legalnosti. Ovo podrazumeva manje ili više voljnu odluku pojedinca da participira sivoekonomsku sferu u poznijoj dobi. Učešće u njoj biće sagledavano kroz potku ključnih motiva onih sagovornika koji su pristali da o tome govore.

Ukoliko se pođe od pretpostavke da oko 15% penzionera nastavlja da radi nakon penzionisanja iz različitih pobuda: nužde ili želje (Penzin 2021), kao i da „nema načina da se sazna koliko ima

ilegalaca“ (Penzin 2017) među radno angažovanim starijim ljudima, na ovom mestu postaje važno uputiti u formalne pretpostavke koje dele njihov rad na legalan i nelegalan; ali i na konkretna radna iskustva, naročito kada ona podrazumevaju rad u sivoekonomskoj zoni. Potonja okolnost u najvećoj meri uticala je i na broj sagovornika koji je pristao da bude intervjuisan, s tim da i kod intervjuisanih postoji razlika u dubini odgovora kada se otvori „osetljiva tema“ koja se odnosi na poreklo prihoda⁹. Isticanje stava da u antropologiji zapravo nema osetljive teme, ali da ima opravdane potrebe da se sagovornik ne dovodi u neprijatnu situaciju (Vučinić Nešković 2013: 142–145), te da je ova vrsta podataka izuzetno značajna za analizu ukupnih prilika vezanih za rad u starosti, bilo je povremeno izazivano doživljajem sagovornika koji su progovarali o datoj temi i to iz više razloga. Prvi govori o osetljivosti položaja koji konstantno pretili da se pogorša te da ljude suoči sa siromaštvom ukoliko ga već ne iskušavaju. Povreda dostojanstva takođe postaje važno pitanje koje otežava okolnost razotkrivanja prirode dopunskih prihoda. Dalje, doživljaj straha da bi ostali bez neophodnih dopunskih prihoda ili željenih aktivnosti u značajnoj meri motivišu informatore da ne otkrivaju „suvišne“ informacije. Time svakovrsne strepnje – kao srasli deo životnog iskustva starijih ljudi – bivaju dodatno produbljene. Da bi razumevanje dobijenih podataka bilo moguće u potpunosti, najpre će biti pružene osnovne informacije o formalnim osnovama rada u penziji.

Tako valja istaći da se penzioneri mogu podeliti na „one kojima je formalno omogućeno da rad u starosti nastave

⁹ Kao mogućnost prevazilaženja ove poteškoće javlja se opcija praćenja rashoda. Za primer jednog takvog istraživanja videti: Antonijević i Kovačević 2013.

u okviru legalne zone poslovanja, dok postoje i penzioneri kojima je prihodovanje od rada ili zabranjeno ili značajno ograničeno zvaničnim propisom" (Milosavljević 2022). Prema Zakonu o PIO Republike Srbije: starosni penzioneri ili korisnici prevremene starosne penzije mogu legalno da se zaposle ili da obavljaju samostalnu delatnost ili da se radno angažuju po ugovoru o delu, autorskom ugovoru, da obavljaju privremeno-povremene poslove i da uz zaradu istovremeno primaju penziju (Penzin n.d.a). Porodični penzioneri smeju da rade do zakonski ograničenog iznosa, po ugovoru o delu ili autorskom ugovoru (Penzin n.d.a). Invalidski penzioneri ne smeju da rade posle penzionisanja (Kad nema ko da radi dobri su i penzioneri, 2017), tj. mogu obavljati povremene poslove ili biti angažovani prema ugovoru o delu (Penzin n.d.a), dok bi u suprotnom bili podvrgnuti proveri radne sposobnosti, čime bi invalidska penzija kao sigurno primanje bila dovedena u pitanje. Zakonska rešenja primenjena kod jednog broja sagovornika time što su ili formalno samozaposleni ili rade prema nekom od ugovora kod drugih, međutim, biva manje ili više voljno zaobiđena iz nekoliko razloga. Jedan od njih se nalazi u tome da ih angažuju tzv. fizička lica za uslužni rad koji i ne može biti uveden u legalne, tj. oporezive tokove. Drugi leži u shvatanju zakonskih mogućnosti kao preskupih i prekomplikovanih, nasuprot nesputanom radu u ličnom aranžmanu bez plaćanja doprinosa. Treći podrazumeva da ovaj stil ponašanja diktiraju poslodavci s ciljem izbegavanja pojedinih davanja državi koja, ako bi bila ispunjena iz zarade starijeg osiguranika, tu zaradu značajno snižava i do njenog poništenja. Stoga, raditi *za sebe* i raditi *za drugog* (poslodavca i državu) čini legalni rad u starosti manje podesnim za pojedine

sagovornike, čemu valja dodati i činjenicu da zbog rada u sivoj zoni ipak nisu iskusili bilo kakve posledice i sankcije, što može dodatno podupreti ovaj stil poslovnog ponašanja.

Kao jedan od ilustrativnijih primera izdvaja se *Bojanino* (68) pozno radno iskustvo koje je tokom penzionisanog perioda kompletno u sivoj zoni. Kombinovanje različitih angažovanja, u zemlji i inostranstvu, sagovornica vidi kao izraz nužde zbog koje se ne rukovodi zakonskim imperativima, što postaje jasno u prvim minutima intervjua kada je bilo reči o postupku prikriivanja identiteta sagovornika: „*Stavi i moju sliku, ako hoćeš. Je l' ja kradem nešto? Ne, bre. Radim zato što moram da preživim... Zato što je penzija nikakva – eto*“. Finansijski razlozi, ali i potreba da se održi nešto i od prethodnog stila života, opredelilo je i *Anku* (68) da ostvaruje dodatna primanja od preprodaje odeće koju je kupovala u inostranstvu i prodavala u kući u kojoj živi. Specifičnost njene situacije bila je i u tome što je sa pedeset godina uzela otpremninu i naredne tri godine čekala penziju.

Šverc kao delatnost prisutan je u dodatnom prihodovanju i kod *Miodraga* (65). Budući da je radio na železnici, imao je prilike da donosi robu iz Mađarske, Italije ili da iz Leskovca prenosio robu koja je stigla iz Turske i da je prodaje u Subotici. Kada je otišao u invalidsku penziju, prodavao je švercovanu robu i na pijaci. Tokom vremena je razvio i mrežu mušterija koje su od njega kupovale robu koju je pravio u kućnim uslovima: rakiju i suhomesnate proizvode. Redovni kupci čine osnov njegove trgovine koju ipak ne želi da prevede u legalne tokove, budući da nema garancija da će uspešno poslovati za takvo obavezivanje.

Na ovom mestu valja uputiti u još jednu destimulišuću okolnost kada je

prevođenje posla u legalne tokove u pitanju. Obavezivanje o kojem sagovornik govori, potencijalno bi moglo da bude ublaženo stimulativnim merama za samozapošljavanje ili zapošljavanje starijih. Međutim, njihovo izostajanje uz politiku „previđanja” rada na crno u starosti čini da se pomaci u datoj dimenziji aktivnog starenja kreću između onoga što je vidljivo i nevidljivo. Time i s manjim odjekom kod pripadnika generacija koje tvore korpus penzionera koji bi, u suprotnom, možda i imali želju da legalno rade i tako ostvare čitav niz benefita, o kojima će biti reči u finalnom delu rada.

4.2 OBE STRANE „NOVČIĆA” – RAD ZBOG SEBE I RAD ZBOG DRUGIH

Starost i rad, tj. rad penzionera – bez obzira da li pripada legalnoj sferi ili ne – kroz pojedine specifičnosti ima, međutim, višestruki značaj kako za pojedince tako i za one koji ih okružuju – od članova porodice i domaćinstva do društva u kojem stare i rade. Značaj rada, kada mu se pristupa iz ugla pojedinca, ogleda se, između ostalog, i u tome što predstavlja „veći deo našeg života nego bilo koja druga aktivnost” (Gidens 2007: 379), pri čemu potreba za njim iz mnogo razloga ne nestaje nužno ni na njegovom kraju i pored ostvarenog prihoda. Ovo je tim pre jasno ukoliko se prihvati tvrdnja da je rad „najvažnija osnovna ljudska delatnost kojom čovek obezbeđuje dobra neophodna za život i ostvaruje temeljne ljudske potrebe” (Todorović 2007: 473) koje podrazumevaju i one izvan egzistencijalnih. Tako kao važne, opšte, karakteristike rada Gidens navodi: *novac; nivo aktivnosti; raznovrsnost; strukturu vremena; društvene kontakte; lični identitet*, gde, zapravo, tek gubitak posla suočava pojedinca sa težinom problema „izgubljenosti” i „dezorijentisanosti” (Gidens

2007: 379–380), što možda i najviše pogađa pojedince koji pretpostavljeno trajno izlaze iz aktivne sfere formalnog rada, a koji zbog višestrukih ugrožavajućih faktora često bivaju visoko motivisani ili pak prinuđeni da se *aktiviraju* u okolnostima izrazito suženih mogućnosti. U prilog tvrdnji o čestoj prinudi da se radi i u starosti ide i činjenica da je od „1,69 miliona penzionera oko milion penzionera ispod prosečne penzije¹⁰”, zbog čega je bilo značajno preispitati i one radne strategije delovanja koje imaju obeležje strategije preživljavanja. „Sa druge strane, postoje i penzioneri čije kompetencije ne zastarevaju i za čijim radom postoji potražnja na tržištu rada kada se radi o spremnosti da se iskoristi prilika i da se rad nastavi kao svojevrsno preimućstvo” (Milosavljević 2022: 82).

Na temelju iznetog biće moguće uputiti kako u ključne doprinose rada za pojedinca i njegovo okruženje tako i u *vrednosti* rada kada se može govoriti o radu kao vrednosti po sebi ili kao poziciji pojedinca na formalnom tržištu rada (Rubić 2017: 56). S tim ciljem, na ovom mestu u fokusu će biti aspekti koji dalje određuju rad kao aktivnost koja se obavlja *zbog sebe* i/ili *zbog drugih*. Pre toga, postaje nužno naglasiti i to da korektno interpretiranje ranije pomenutih indikatora aktivnog starenja (dvadeset dva u četiri domena) znači i uvažavanje činjenice da indeks aktivnog starenja (AAI) „ne meri *dobrobit* ili *sreću* starijih osoba, nego obim realizacije potencijala starijih osoba”, pri čemu viši indikator znači „aktivnije”, ne nužno i „bolje” (UNECE 2018: 41–42). Uvažavanje i ovog dela perspektive ima za cilj razumevanje *dobrovoljnosti* kao jednog od ključnih faktora koji rad transformiše

¹⁰ Među njima i preko milion starosnih penzionera. (Penzin n.d.b)

u preimućstvo, a koji na različite načine doprinosi poboljšanju opšteg kvaliteta života u starosti. U suprotnom, pre je moguće govoriti o egzistencijalnoj primoranosti na rad i u starosti kao izrazu strategije preživljavanja ne samo pojedinca koji radi, nego često i domaćinstva u kojem živi. I pomenuta vrednost rada u zavisnosti od naglašenih okolnosti, stoga, može biti značajno različita. Drugim rečima, radu kao univerzalnoj vrednosti izraziti kontrast predstavlja okolnost u kojoj „u starosti radi neko ko je siromašan i lošeg zdravstvenog stanja”, usled čega je „vidno da postoje nedostaci u sistemu socijalne zaštite koje bi trebalo korigovati” (Rašević i Mijatović 2004: 490–491), što je jedna od preporuka i ovog priloga.

Rad koji se može odrediti kao rad *zbog sebe* jeste rad koji je podstaknut prevashodno motivima zadovoljenja potreba i htenja sagovornika kod kojeg je ključno svojstvo posedovanje izbora. Takav rad karakterističan je mahom za razvedene ili obudovele ispitanike, poput: *Miloša* (80), *Bube* (78), *Stanka* (73), *Slavke* (71), *Branislava* (67); *Anke* (67) i *Gvozdena* (77), s tim što je potonji, ujedno i jedini koji živi u bračnoj zajednici. Sagovornici ističu i da ne moraju da pomažu druge članove porodice na neki od načina koji iziskuje njihovo radno angažovanje. Dalje njihovi narativi govore u dominantno pozitivnom ključu o radu, gde se kao benefiti mogu iščitati i prednosti koje se odnose na samu dob. Nekada pojedini pozitivni aspekti iskrsnu posredno, ali na jednako značajan način svedoče o tome koliko je poslovna aktivnost važna za svakodnevni život pojedinaca i koje sve doprinose ima izvan onoga što se nameće kao prvo preimućstvo, a tiče se dopune prihoda.

Kod ove kategorije sagovornika materijalni aspekti jesu važni, ali nisu od egzistencijalnog značaja, čak i onda kada navode da im penzija jeste manja ili mala,

ali da od nje mogu da žive ili *Gvozdenovim* (77) rečima: „*Mi imamo malo potreba, a za to će biti i od bedne penzije*”. Međutim, želja da žive bolje i/ili prema ugledu na prethodnu fazu života, orijentiše ih ka radu kao sredstvu koje pored materijalnog podrazumeva i druge prednosti, poput *Ankinog* (68) primera koja je, da bi mogla da putuje i istovremeno živi prema „svojim standardima”, švercovala robu iz inostranstva.

Novac dalje služi i kao vrsta samopovrde, kao pokazatelj da je moguće praviti izbore i čak prosperirati u fazi života koja slovi za onu koju definišu različite vrste opadanja, među njima i finansijsko i profesionalno kao najočiglednije. *Buba* (78) iz činjenice da radi crpi i druga preimućstva:

Meni je, u poslovnom smislu, lepša starost od nekog udarkog perioda koji je bio pre. Ranije nisam mogla da biram... Nije pitanje egzistencije, nego kvaliteta njegovog života i da priuštim sebi i drugima, ali i da se osećam korisnom. (Buba 78)

Optimalno korišćenje vremena, prema doživljaju sagovornika, sledeći je važan doprinos koji proizilazi iz rada. Ovo naročito važi za sagovornike koji su živeli sami, budući da im je rad služio kao sredstvo da organizuju vreme prema ranijim principima, da vreme provode na način koji je za njih kvalitetan (o upravljanju vremenom i njegovom vrednovanju u starosti više u: Milosavljević 2011):

Evo, danas sam iš'o malo da šetam i to, al' ne možeš ceo dan da šetaš, da zevaš u taj televizor. Znaš, mora nešto da se radi da prođe vreme... Mora čovek da bude neki aktivan. Ja smatram da onog momenta kad čovek prestane da radi i kaže „au” i legne, da je tu kraj tog života. (Branislav, 67)

Slavka (71) u poslovnom i životnom smislu ide i korak dalje, tj. ka spajanju dveju sfera u okviru kreiranja svojevrsne zajednice, na čemu već radi, a za koju se nada da će zaživeti i da će joj doneti različite benefite:

Nije da radim da ne bih bila sama, ali želim da imam moje okruženje, punu kuću naroda i da dolaze i mali i stari. To bi bila nova komuna – da pravimo nova naselja na Kosmaju. To je moj celoživotni projekat – pa da bude lanac kao Mc Donald's. (Slavka, 71)

Osećati se korisnim, produktivnim, biti u poziciji pravljenja izbora, prevenirati usamljenost, provoditi vreme kvalitetno i zaraditi kako bi se ono i dodatno osmislilo, održati prethodno razrađeno poslovanje, pa ga i unaprediti, ali i biti *drugačiji* od onih kojih je više, a koji ili ne mogu ili nemaju, čiji se dani vide kao prazni i služe kao orijentiri kako „ne treba“, pa i kreiranje slike o sebi prema idealima društva i bliskog okruženja... samo su neke od prednosti koje omogućava rad u starosti. Briga o sebi putem rada za sebe svojevrsna je prevencija svakovrsnih opadanja koja doprinose dostojanstvenom starenju kroz materijalnu i socijalnu potporu koju obezbeđuju radom. Ipak, da bi ovo bilo moguće, kao ključni preduslov javlja se upravo mogućnost donošenja izbora da li biti radno aktivan u starosti ili ne, tj. da li na rad motiviše htenje ili nužda.

Sa druge strane, registrovan je upravo i rad iz nužde. „*Da se dopuni budžet*“, „*da se živi kao čovek*“, „*da se bude malo opušteniji*“, navodi su koji svedoče o tome da je jedna od krucijalnih motivacija, upravo, smeštena u potrebu da se radom u poznijoj dobi dopuni razlika između plate i penzije, naročito u okolnostima kada od penzije valja pomoći i druge članove porodice ili domaćinstva,

tj. kada se rad obavlja *zbog drugih*. Dodatni prihod tako nekada obezbeđuju kvalitet više, ali neretko znači i odaganje ekonomske oskudice kao gradivnog elementa strategije preživljavanja, pri čemu valja imati na umu da je veoma „širok raspon materijalnih i drugih okolnosti u kojima se netko može nalaziti, a da za sebe kaže kako „preživljava“, što važi i za učesnike u ovom istraživanju (više u Rubić 2017: 104).

Preostalih šest sagovornika u prvi plan stavlja materijalnu satisfakciju koja se tokom vremena mogla i menjati, čemu dodaju i druge prednosti koje im rad u poznijoj dobi donosi:

Radim zbog egzistencije, ali i zato što mi odgovara. Ja za dve, tri nedelje zaradim petsto evra naspram 16.000 penzije. Da plaćaš i troškove i lekove i lekare i sve to, to je ono minimalno. (Judita, 65)

Sve što imam viška i preko, ja dam ćerki. Ja ne tražim od nje da učestvuje u kućnom budžetu. Ona ima platu 40.000 hiljada. Šta ona da mi učestvuje? Neka je, samo neka ne traži... Ja bih mogla da, baš, preživim. Ako misliš da je iz ljubavi? Znači, to zaboravi! Nego samo egzistencija. (Bojana, 68)

I drugi sagovornici poput *Bube* (78), *Marije* (76), *Miodraga* (65)... pomažu članove porodica i/ili domaćinstva, pri čemu mogu postojati i različita motivaciona preklapanja. Ipak u pojedinim slučajevima rad najstarijih članova porodice može biti shvaćen i kao rad u okviru tzv. *strategije opstanka domaćinstva*, gde se pod strategijom podrazumeva „relativno stabilan obrazac akumulacije, konverzije i (re)kombinovanja resursa, upravljanja aktivnostima, koji treba da omogućе zadovoljavanje ekonomskih, socijalnih i kulturnih potreba domaćinstva i pojedinaca,

odnosno očuvanje ili poboljšanje društvenog položaja, ili bar ublažavanje propadanja na lestvici ekonomskog i socijalnog položaja" (Babović i Cvejić 2002: 103). Međutim, kako se propadanje ekonomskog i socijalnog položaja intenzivira, tako se i obuhvat onih koji su uklopljeni u ovaj vid strategije može proširiti delovanjem najstarijih i na članove porodice koji ne žive u domaćinstvu, što se vidi i iz ovog istraživanja. Opšte uzev, „sve izraženije siromaštvo velikog broja porodica dovodi do trošenja energije svih njenih članova, u cilju obezbeđenja osnovnih sredstava za preživljavanje" (Počuča 2014: 30), kada se javljaju i „negativne tendencije" koje imaju elemente žrtvovanja; pre svega najstarijih žena povlačenjem sa plaćenog rada da bi vodile računa o unucima (Bobić i Vesković Anđelković 2020: 10) u okviru međugeneracijske solidarnosti, kako je već pokazano. Ovim istraživanjem konstatovano je zapravo dvostepeno oslanjanje na pomoć starijih, mahom žena. U prvom redu prevremeno penzionisanje zarad aktivacije u porodičnom aranžmanu čuvanja najčešće najmlađih; a potom i u radnoj aktivaciji nakon penzionisanja kako bi dodatnom zaradom bili podupreti drugi članovi porodice i kada ne žive u istom domaćinstvu, a naročito kada je to slučaj.

5 ZAKLJUČAK

Na temelju dobijenih rezultata bilo je moguće istaći da se jasno uočavaju izrazite problemske raznorodnosti kada se u središte naučne pažnje postave starosni penzioneri i njihove radne strategije i motivacije za učestvovanje kako na formalnom tako i na neformalnom tržištu rada.

Kao dva najznačajnija modaliteta produženog rada i u poznijoj dobi izdvajaju

se strategije koje podrazumevaju ili nastavak ranijih obrazovnih i profesionalnih usmerenja ili, suprotno tome, svedoče spremnosti i potrebi sagovornika da u potpunosti promene delatnost u okviru koje dodatno prihoduju u penziji. Na ovaj način i rezultatima ovog kvalitativnog istraživanja potvrđen je stav Slavice Komatine koja naglašava da grešimo kada starije ljude određujemo kao radno neaktivne „ako posmatramo najpopularniji kriterijum za obeležavanje početka starosti – odlazak u penziju, odnosno prestanak radne aktivnosti" (Komatina 2003: 149). Suprotno tome, istraživanjem je konstatovan i specifičan vid preduzetništva kakvo je *srebrno preduzetništvo*; pored očekivanog rada starijih u okviru *neformalne ekonomije* i/ili prema formalnim zakonskim rešenjima. Kao jedan od zaključaka koji iznosi Valentina Ivanić, a koji se može izvesti i iz ovog istraživanja, valja naglasiti da je nužna „politika podsticaja srebrnog preduzetništva u Srbiji", najpre u pravcu obezbeđivanja „dodatne finansijske, ali i nefinansijske podrške navedenoj grupi penzionera" (Ivanić 2019: 87), što bi moglo voditi i padu njihove sivoekonomске aktivnosti i garanciji radnih prava, kako je pokazano. Ono što, međutim, valja istaći kao pozitivan osnov za rad u starosti jeste uvođenje „pravila da zaposleni ne mora da se penzioniše kada na to stekne pravo" (Rašević i Mijatović 2004: 491), čime se pružaju najvažniji formalni preduslovi za ostvarivanje čitavog niza benefita. Imajući u vidu potonje, oni se mogu sumirati na: samopoštovanje, vitalnost i održanje socijalnih veza, do povećanja dohotka i poboljšanja socioekonomskog položaja (Rašević i Mijatović 2004: 490), pri čemu je moguće konstatovati i da motivacija za radnom aktivacijom često dolazi iz nastojanja da se zadovolje potrebe drugih članova porodice, ne nužno starih koji

rade. Zbog svega navedenog, doprinos rada valja posmatrati u širem obimu, pa i u najširem koji podrazumeva intervencije starijih ljudi koji radom dopunjavaju sistemski rešenja iz oblasti socijalne zaštite koja za pojedine porodice nisu dovoljna ili su im nedostupna. Na ovaj

način procena aktivnog starenja na bazi kvalitativnog istraživanja može biti sumirana u ocenu koja potvrđuje aktivaciju, čiji se boljici – za stare i druge – moraju procenjivati zasebno, s naglaskom na prinudu ili htenje, tj. *dobrovoljnost* da se participira na tržištu rada.

ZAHVALNICA

Realizaciju istraživanja finansijski je podržalo Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije u okviru finansiranja naučnoistraživačkog rada Univerziteta u Beogradu – Filozofskog fakulteta (broj ugovora 451-03-47/2023-01/200163).

LITERATURA

- Ajduk, M. (2018). An analysis of the concept of locality on the example of Slovenia's new-wave music scene. *Anthropological Notebooks*, 24(2), 5–24.
- Antonijević, D., & Kovačević, I. (2013). Oglad iz antropologije sive ekonomije: ekonomsko ponašanje stanara jedne zgrade na Dorćolu. *Etnoantropološki problemi*, 8(1), 75–94. <https://doi.org/10.21301/eap.v8i1.4>
- Antonijević, D., Banić Grubišić, A., & Krstić, M. (2011). Gastarbajteri – iz svog ugla: kazivanja o životu i socio-ekonomskom položaju gastarbajtera. *Etnoantropološki problemi*, 6(4), 983–1011. <https://doi.org/10.21301/eap.v6i4.9>
- Babović, M., & Cvejić, S. (2002). Strategije opstanka domaćinstava u Srbiji. *Sociologija*, 44(2), 97–126. <https://doi.org/10.2298/SOC0202097B>
- Banić Grubišić, A. (2011). Jedna drugačija gastarbajterska priča: Romi gastarbajteri – transnacionalna manjina u transmigraciji. *Etnoantropološki problemi*, 6(4), 1035–1054. <https://doi.org/10.21301/eap.v6i4.11>
- Blumer, H. (1971). Social Problems as Collective Behavior. *Social Problems*, 18 (3), 298–306.
- Bobić, M., & Vesković Anđelković, M. (2020). Intergenerational solidarity in care: A case study in Serbia. *Stanovništvo*, 58(2), 1–22. <https://doi.org/10.2298/STNV2002001B>
- Bolčić, S. (2002). Izmenjena sfera rada. In S. Bolčić (Ed.), *Društvene promene i svakodnevni život: Srbija početkom devedesetih*, (pp. 79–108). Beograd: Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta u Beogradu.
- Burgess, R. (2009). Metodi društvenog istraživanja. In A. Kuper & Dž. Kuper (Eds.), *Enciklopedija društvenih nauka* (pp. 819–822). Beograd: Službeni glasnik.
- Devedžić, M., & Stojilković Gnjatović, J. (2015). *Demografski profil starog stanovništva Srbije*. Beograd: Republički zavod za statistiku.
- Ignjatović, S. (2008). Aktuelni problem u istraživanju tranzicije u odraslost sa ostvrtom na Srbiju. *Stanovništvo*, 2009(1), 7–22. <https://doi.org/10.2298/STNV0901007I>
- Ivanić, V. (2019). Aktivno starenje i preduslovi za srebrno preduzetništvo u Srbiji. *Stanovništvo*, 57(1), 71–95. <https://doi.org/10.2298/STNV181215003I>
- Komatina, S. (2003). Dominantne predstave o starosti. *Stanovništvo*, 2003(1–4), 147–169. <https://doi.org/10.2298/STNV0304147K>
- Kulić, R., & Despotović, M. (2005). *Uvod u andragogiju*. Beograd: Svet knjige.
- Milankov, M., & Opačić, B. (2012). *Kultura starenja i stari u kulturi*. Beograd: Zavod za proučavanje kulturnog razvitka.
- Milosavljević, Lj. (2011). Upravljanje vremenom i njegovo vrednovanje kod starijih pripadnika društva. *Antropologija*, 11(1), 143–159.
- Milosavljević, Lj. (2014). *Antropologija starosti – penzije: konstruisanje društvenog problema kroz penzije – od prvih penzionera do penzionih fondova*. Beograd: Srpski genealoški centar: Odeljenje za etnologiju i antropologiju Filozofskog fakulteta, Etnološka biblioteka.
- Milosavljević, Lj. (2019). *Pozni parovi: antropološka analiza partnerskih veza u domovima za stara i odrasla lica*. Beograd: Univerzitet, Filozofski fakultet, Odeljenje za etnologiju i antropologiju, Centar za antropologiju nauke i obrazovanja.
- Milosavljević, Lj. (2021). Biti star u epidemiji kovida-19: antropološka analiza kvaliteta života. In B. Žikić (Ed.), *Kovid-19 u Srbiji '20: zbornik radova*, (pp. 89–108). Beograd: Filozofski fakultet, Edicija Čovek i društvo u vreme krize.

- Milosavljević, Lj. (2022). Poslovni život radno aktivnih starijih pripadnika društva u vreme vanrednog stanja: antropološka analiza. *Antropologija*, 22(2), 75–94.
- Milosavljević, Lj., & Dražeta, B. (2021). Radno vreme kao mera ubrzanja srpskog društva na prelazu vekova: antropološka analiza. *Etnoantropološki problemi*, 16(1), 73–104. <https://doi.org/10.21301/eap.v16i1.3>
- Milosavljević, Lj., & Milenković, M. (2011). „Pridodato u prevodu“: nematerijalno kulturno nasleđe u prevođenju i primeni evropskih politikâ doživotnog obrazovanja u Republici Srbiji. In B. Žikić (Ed.), *Kulturni identiteti kao nematerijalno kulturno nasleđe: zbornik radova sa naučnog skupa Kulturni identiteti u XIX veku* (pp. 147–178). Beograd: Srpski genealoški centar: Odeljenje za etnologiju i antropologiju Filozofskog fakulteta, Etnološka biblioteka.
- Morgan, L., & Kunkel, S. (2007). *Aging, Society and The Life Course*. New York: Springer Publishing Company.
- Penzin (n.d.a). *Penzioneri sve češće rade honorarne poslove*. <https://www.penzin.rs/penzioneri-sve-cesce-rade-honorarne-poslove/>
- Penzin (n.d.b). *Rade iako su stekli uslov za penziju*. <https://www.penzin.rs/rade-iako-su-stekli-uslov-za-penziju/>
- Penzin (2017, August 30). *Kad nema ko da radi dobri su i penzioneri*. <https://www.penzin.rs/kad-nema-ko-da-radi-dobri-su-i-penzioneri>
- Penzin (2021, October 4). *Zaposleni penzioneri iz nužde ili želje, koji penzioneri mogu da rade*. <https://www.penzin.rs/zaposleni-penzioneri-iz-nuzde-ili-zelje-koji-penzioneri-mogu-da-rade/>
- Počuča, M. (2014). Porodica i nezaposlenost – stanje i perspektive u AP Vojvodini. *Pravo – teorija i praksa*, 10–12, 30–42.
- Radulović, M., & Kostić, M. (2021). Does population ageing impact inflation? *Stanovništvo*, 2021, 59(2), 107–122. <https://doi.org/10.2298/STNV2102107R>
- Rašević, M., & Mijatović, B. (2004). Ka zadovoljenju potreba populacije starih lica. *Sociološki pregled*, 38(4), 481–506.
- Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje. (2023). *Broj korisnika i prosečan iznos penzije prema kategoriji osiguranika i po vrsti penzije*. Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje. <http://pio.rs/sites/default/files/Statistike/Broj%20korisnika/2023/Broj%20korisnika%20i%20prosecan%20iznos%20penzije%20prema%20kategoriji%20osiguranika%20i%20po%20vrsti%20penzije%20mart%202023.pdf>
- Republički zavod za statistiku Srbije. (2023). Procena stanovništva, po starosti i polu (početak, sredina i kraj godine). [Baza podataka]. <https://data.stat.gov.rs/Home/Result/18010403?languageCode=sr-Latn>
- Ristivojević, M. (2013). „Novi talas“ u percepciji novih generacija. *Etnoantropološki problemi*, 8(4), 1013–1024.
- Rubić, T. (2017). *Nezaposleni u gradu – antropologija grada i neformalne ekonomije*. Zagreb: Hrvatsko etnološko društvo.
- Spector, M., & Kitsuse, J. I. (1973). Social problems: A Re-Formulation. *Social Problems*, 21(2), 145–159.
- Šobot, A. (2015). Uticaj obrazovanja na korišćenje vremena kod starijeg stanovništva u Srbiji. *Stanovništvo*, 53(2), 67–86. <https://doi.org/10.2298/STNV1502067S>
- Thomas, J. (2001). What Is the Informal Economy, Anyway? *SAIS Review*, 21(1), 1–11. <https://doi.org/10.1353/sais.2001.0025>
- Todorović, M. (2007). Rad. In D. Dimitrijević (Ed.), *Sociološki rečnik* (pp. 473). Beograd: Zavod za udžbenike.

- Ujedinjene nacije. (2008). Vodič za nacionalnu implementaciju Madridskog internacionalnog plana akcije o starenju. <http://www.zavodsz.gov.rs/media/1254/vodic-za-nacionalnu-implementationu-mipaa.pdf>
- UNECE. (2018). *Active Ageing Index (AAI) in Non-EU Countries and at Subnational Level*. https://unece.org/DAM/pau/age/Active_Ageing_Index/AAI_Guidelines_final.pdf
- Vlada Republike Srbije. (2003). *Strategija o smanjenju siromaštva u Srbiji*. https://www.srbija.gov.rs/extfile/sr/211703/strategija-za-smanjenje-siromastva-u-srbiji_cyr.pdf
- Vlada Republike Srbije. (2006). *Nacionalna strategija o starenju, 2006–2015*. https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2018-11/Nacionalna%20strategija%20o%20starenju_1.pdf
- Vučinić Nešković, V. (2013). *Metodologija terenskog istraživanja u antropologiji*. Beograd: Srpski genealoški centar: Odeljenje za etnologiju i antropologiju Filozofskog fakulteta, Etnološka biblioteka.
- Žikić, B. (2007). Qualitative Field Research in Anthropology. An Overview of Basic Research Methodology. *Etnoantropološki problemi*, 2(2), 123-135. <https://doi.org/10.21301/eap.v2i2.7>

Izjava o dostupnosti podataka

Podaci su vlasnički/poverljivi i ne mogu se deliti.

Izjava o informisanom pristanku

Svi učesnici intervjua su prethodno potpuno informisani o svrsi, procedurama, rizicima i koristima ovog istraživanja, i dobrovoljno su pristali na učešće.

Doprinosi koautora

Ljubica Milosavljević: konceptualizacija, upravljanje podacima, formalna analiza, istraživanje, metodologija, pisanje – originalni nacrt, pisanje – revizija i uređivanje. **Ana Banić Grubišić:** upravljanje podacima, formalna analiza, istraživanje, metodologija, pisanje – originalni nacrt, pisanje – revizija i uređivanje. **Marija Ajduk:** upravljanje podacima, formalna analiza, istraživanje, metodologija, pisanje – originalni nacrt, pisanje – revizija i uređivanje.

How to cite: Milosavljević, Lj., Banić Grubišić, A., & Ajduk, M. (2024). Work after retiring in Serbia from an anthropological perspective. *Stanovništvo*, 62(1), 1–21. <https://doi.org/10.59954/stnv.519>



Institutions and good governance as a factor of migration in Europe

Dejan Molnar ¹  Ivana Ostojić ²  Predrag Jovanović ² 

EXTENDED ABSTRACT

The research objective is to determine the relative importance of two groups of factors that influence the net migration rate: economic, such as the gross average monthly wages, and non-economic, which include the efficiency of institutional arrangements based primarily on the corruption control and the rule of law indicators. According to the neoclassical theory of migration, economic factors have a dominant influence on the migration decision-making process. On the other hand, the institutional theory of migration advocates the position that institutional and the factors that reflect system of governance prevail over the economic ones. The assumption on which the research is based is that migration is caused to a greater extent by the quality of institutions and good governance indicators, than by the opportunities to achieve a better material position represented by higher average salary. On a sample of 48 European countries, for the period 1996–2021, it is investigated which group of factors dominantly determines the net migration rate. The sample of 48 countries is divided into two sub-samples so that one of them contains the countries with a higher level of income and strong anti-corruption and rule of law standards (28 European Union countries) and the remaining 20 include non-European Union members with lower gross average monthly wages, weak institutions, as well as less favourable indicators of the rule of law and control of corruption. Using the techniques of dynamic econometric analysis of panel data (system GMM), predictors of the net migration rate in European countries are identified. The analysis confirms that the quality of the institutional framework is extremely important and that the rule of law and corruption control has a stronger impact on the net migration in European countries than the gross wages. This is supported by the evaluated parameters corresponding to the explanatory variables in the models. The research also confirms that institutional factors have a stronger impact on the net migration rate in less developed European countries that are not members of the European Union than in the 28

¹ Faculty of Economics,
University of Belgrade,
Serbia

² Institute of Social Sciences,
Centre for Economic
Research, Serbia

Correspondence:

Ivana Ostojić, Institute of
Social Sciences, Belgrade,
Kraljice Natalije 45, 11000
Belgrade, Serbia

Email:

ivanaostojic27@yahoo.com

European Union countries. Corruption is an important problem in many countries and citizens are very sensitive to this aspect of institutional quality. The findings of this research show that less developed European countries must pay special attention to building institutions, the rule of law and control of corruption if they want to stop negative trends in net migration, and that these factors prevail over the economic factors that were dominant in the 20th century.

KEYWORDS

net migration, gross wages, control of corruption, rule of law, institutions

Institucije i dobro upravljanje kao faktor migratornih kretanja u Evropi

SAŽETAK

Cilj istraživanja je da se utvrdi relativan značaj dve grupe faktora koje determinišu stopu neto migracija: ekonomskih, kao što je visina bruto prosečne mesečne zarade i neekonomskih, koji obuhvataju kvalitet institucionalnog uređenja oslonjen prevashodno na indikatore kontrole korupcije i vladavine prava. Prema neoklasičnoj teoriji migracija ekonomski faktori imaju dominantan uticaj na donošenje odluke o migracijama. Institucionalna teorija migracija zagovara stav da institucionalni i upravljački faktori imaju prevagu nad ekonomskim. Na uzorku od 48 evropskih zemalja, za period 1996 – 2021. godine primenom tehnika dinamičke ekonometrijske analize panel podataka (system GMM) identifikovani su prediktori stope neto migracija u evropskim zemljama. Analiza je potvrdila da je kvalitet institucionalnog okvira od izuzetne važnosti i da su vladavina prava i kontrola korupcije imali snažniji uticaj na neto migracije u zemljama Evrope od bruto prosečnih mesečnih zarada. Istraživanjem je takođe potvrđeno i to da su institucionalni faktori imali snažniji uticaj na neto migracije u manje razvijenim evropskim zemljama koje nisu članice Evropske unije nego u 28 zemalja članica. Manje razvijene evropske zemlje moraju posebnu pažnju posvetiti izgradnji institucija, vladavini prava i kontroli korupcije ukoliko žele da zaustave negativne trendove u neto migracijama, te da ovi faktori imaju prevagu u odnosu na ekonomske koji su bili dominantni u XX veku.

KLJUČNE REČI

neto migracije, bruto plate, kontrola korupcije, vladavina prava, institucije

1 UVOD

Proteklih godina veliki talasi migracija skrenuli su pažnju na ovu pojavu koja je prisutna od kad postoji čovečanstvo. Prema podacima Međunarodne organizacije za migracije (*International Organization for Migration – IOM*) u 2020. godini bilo je 281 milion migranata u svetu što iznosi 3,6% svetske populacije, od čega je 2/3 njih je bilo motivisano potragom za boljim uslovima života (IOM 2022). Proces migracija nije uniforman na globalnom nivou, već se odvija pod uticajem različitih ekonomskih, geografskih, demografskih i ostalih faktora.

Prema podacima Međunarodne organizacije za migracije u Evropi je 2020. godine živelo blizu 87 miliona međunarodnih migranata što je porast od 16% u odnosu na 2015. godinu kada ih je bilo zastupljeno 75 miliona (IOM 2022). Od toga je 44 miliona migranata rođeno u Evropi, s tim da su živeli u drugim evropskim zemljama, a ne u onoj u kojoj su rođeni. Pored migracija unutar Evrope u ovaj region se 2020. godine doselilo preko 40 miliona ljudi iz ne-evropskih zemalja.

U periodu 1990–2020. godine došlo je do značajne promene u strukturi stanovništva Evrope prema poreklu. Na početku pomenutog perioda broj Evropljana koji živi van Evrope i ne-Evropljana koji žive u Evropi bio je gotovo izjednačen. U 2020. godini broj Evropljana koji žive van kontinenta (pretežno u Severnoj Americi) iznosio je 19 miliona što je dvostruko manje od broja ne-Evropljana koji su se doselili u Evropu. S druge strane, broj migranata koji se doselio van Evrope, kao što je prethodno konstatovano, značajno se povećao. Pored toga, u velikoj meri su se povećale migracije unutar Evrope i to na relaciji zemlje Evropske unije (EU) i evropske zemlje koje nisu

članice Evropske unije (ne-EU) (IOM 2022). Na primer, Rusija je 2020. imala 11 miliona stanovnika koji su emigrirali u neku od evropskih zemalja, dok je s druge strane, Nemačka imala 16 miliona migranata u istoj godini.

U ovom radu će se istražiti uticaj nekoliko faktora na migracije u Evropi. Polazi se od neoklasične teorije migracija koja ističe značaj razlika u ekonomskim mogućnostima koje nudi zemlja destinacije u odnosu na zemlju porekla kao na glavni pokretač migracija. Zatim se u analizu uključuju faktori koji se odnose na dobro upravljanje i kvalitet institucija kao što su vladavina prava i kontrola korupcije koji su u novijim naučnim istraživanjima kao i dokumentima međunarodnih organizacija prepoznati kao činioци koji, u sve većoj meri, utiču na migracije, potiskujući, po relativnom značaju, ekonomske faktore. Takođe, biće istražen i relativni značaj ekonomskog faktora (prosečne plate) i institucionalnih faktora (dobro upravljanje, vladavina prava i kontrola korupcije) na neto migracije u zemljama Evropske unije, kao i u evropskim zemljama koje nisu njene članice.

Prilikom odlučivanja kada i gde da migriraju, potencijalni migranti primenjuju svojevrstu "*cost-benefit*" analizu u kojoj vrednuju troškove i koristi koje imaju u zemlji odakle dolaze i u zemlji koju razmatraju kao potencijalnu destinaciju. Plate predstavljaju jedan od ključnih faktora na strani koristi koji utiču na migracije. Prema jednom od istraživanja (Özden, Pacard i Wagner 2017), elastičnost emigracije u odnosu na prosečnu platu u zemlji iz koje se odlazi iznosi -0,43, a elastičnost imigracije u odnosu na prosečnu platu zemlje koja je destinacija je 0,65. Pritom, plata kao faktor migracije više dolazi do izražaja kod niskokvalifikovane radne snage kod koje elastičnost emigriranja u odnosu na

prosečnu platu u zemlji odakle se odlazi iznosi -0,50, dok za visokoobrazovanu radnu snagu iznosi -0,23.

Pored plata, značajni faktori migracija su neravnomerna raspodela bogatstva, resursa i mogućnosti među zemljama (Plotnikova i Ulcesluse 2021). Pokretači neprisilnih migracija, koje nisu posledica ratova i prirodnih katastrofa, su razlike između zemalja u pogledu: 1) nivoa plata, 2) šansi za ekonomski razvoj i 3) mogućnosti za poboljšanje životnog standarda. Pored niskog nivoa plata, slabe perspektive za rast životnog standarda predstavljaju faktor koji motiviše ljude da emigriraju iz svoje zemlje (Simpson 2017). U isto vreme, visok nivo dohotka u visokorazvijenim zemljama je činilac koji "privlači" potencijalne migrante. Rezultati sprovedene studije (Ostojić, Petrović i Nikolić 2021) ukazuju da je uticaj stope nezaposlenosti na neto međunarodne migracije negativan, odnosno da rast stope nezaposlenosti za 1% dovodi do smanjenja neto međunarodnih migracija za oko 0,03 migranta na 1000 stanovnika, dok je uticaj obrazovanja na neto međunarodne migracije pozitivan.

Neoklasična teorija migracija ističe značaj razlika u ekonomskim mogućnostima koje nudi zemlja destinacije u odnosu na zemlju porekla kao na glavni pokretač migracija. Neki autori ističu razlike u dohocima kao najznačajnije faktore međunarodnih migracija (Black i dr. 2011). Ortega i Peri su kvantifikovali uticaj razlika u dohocima na migracije tvrdeći da povećanje dohotka od 10% dovodi do porasta imigracija za 0,76% (Ortega i Peri 2013). I u drugim studijama (Mitterbacher 2022) se može naići na stav da očekivani dohodak u zemlji destinacije ima primarnu ulogu u migracijama. Novija istraživanja su, međutim, pokazala da stopa migracija ne prati razlike koje postoje u dohocima između zemalja

(Czaika i Reinprecht 2022; Petrović, Brčević i Šaranović 2020). To je usmerilo istraživanja ka drugim faktorima koji utiču na odluku da se napusti zemlja porekla i život nastavi u drugoj zemlji.

Poslednjih godina u istraživanjima se sve više ukazuje na uticaj korupcije na migracije (Li, Lian i Zhang 2023). Korupcija utiče na odnos javnih dobara koja su na raspolaganju građanima i poreza koji oni plaćaju, pri čemu ljudi migriraju iz zemalja sa manje povoljnim odnosom ovih kategorija ka zemljama gde su ove kategorije u povoljnijoj srazmeri (Banzhaf i Walsh 2008). Korupcija može da se posmatra i kao vrsta dodatnog poreza koji građani plaćaju što utiče na njih da "glasaju nogama" za niži "korupcijski porez" (Aidt 2003).

U literaturi se visoki korupcijski porezi označavaju kao bitan činilac koji utiče na ljude da napuste zemlju u kojoj žive jer im oni povećavaju troškove života i rada, dok niski korupcijski porez privlači ljude u zemlje sa niskom korupcijom (Arif 2022). Uticaj korupcije na dobrobit građana može biti direktan i indirektan. Direktan uticaj se ogleda u tome da visoka percepcija korupcije u zemlji ima za posledicu da građani smatraju da neće moći da dođu do zaposlenja i napredovanja na poslu zahvaljujući svojim sposobnostima i zaslugama (meritokratija), već prevashodno zahvaljujući interesnoj povezanosti i podmićivanju. Ovakav stav utiče, pre svega, na visoko obrazovane ljude sa znanjem i iskustvom i motiviše ih da potraže šansu za život u drugim zemljama gde je zastupljena meritokratija.

Indirektni efekat korupcije na migracije ostvaruje se preko njenog uticaja na privredni razvoj. Korupcija smanjuje investicije, kako domaće, tako i strane (Mauro 1995), poskupljuje proizvode i usluge (Nwabuzor 2005), smanjuje obim i kvalitet usluga koje država pruža

građanima, pre svega u oblasti zdravstva i obrazovanja, povećava sivu ekonomiju i usporava novo zapošljavanje (Schneider 2015). Empirijska istraživanja su pokazala da povećanje korupcije za 1 poen smanjuje bruto domaći proizvod po stanovniku za 0,15% do 1,5% (Spyromitros i Panagiotidis 2022). Usporeni privredni razvoj i povećanje jaza između zemalja u pogledu dohoda sa svoje strane deluju na odluku ljudi da krenu ka zemljama koje pružaju bolje ekonomske perspektive.

Drugi značajan faktor čiji će se efekat na migracije ispitivati u ovom radu jeste vladavina prava. Savremeni koncept vladavine prava podrazumeva sledeća tri aspekta: 1) zakon je iznad izvršne vlasti, 2) postoji jednakost pred zakonom i 3) zakon se efikasno sprovodi pred sudovima (McCorquodale 2010). Vladavina prava donosi koristi u smislu jačanja izvesnosti, predvidivosti i sigurnosti kako u odnosima između građana i vlade (vertikalno), tako i u odnosima između samih građana (horizontalno) (Tamanaha 2007). Ovo se postiže tako što se vladini funkcioneri i službenici ponašaju i obavljaју svoje funkcije u skladu sa zakonom. S obzirom da je vlada zadužena za primenu propisa, postavlja se pitanje koliko striktno će vlada sama sebe obavezati da poštuje zakon. Zbog toga je uvedena podela vlasti po principu "*checks and balances*" prema kojem su nadležnosti podeljene između tri grane vlasti: izvršne, zakonodavne i sudske i gde mogu da se međusobno proveravaju.

Kod horizontalnih odnosa vladavina prava omogućava red i koordinaciju ponašanja i transakcija između građana. Na taj način građani prilikom stupanja u različite odnose i transakcije sa drugim građanima znaju unapred kakvo ponašanje je dozvoljeno, a kakvo će biti sankcionisano. Kada je reč o odnosu

vlade i građana, vladavina prava ograničava diskreciono ponašanje vladinih funkcionera i službenika, smanjujući arbitrarnost, pristrasnost i svojevolsno ponašanje kada postupaju po pitanjima koja su od interesa građana. Funkcioneri i službenici su dužni da u svom postupanju poštuju zakon, a istovremeno javnost zakona omogućava građanima da traže odgovornost za ponašanje nosilaca vlasti pred sudom.

Zakonska pravila i njihovo sprovođenje koji predstavljaju jedno od ključnih obeležja vladavine prava omogućavaju miran socijalni poredak koji pruža građanima fizičku sigurnost i predvidivost u očekivanjima u pogledu ponašanja okoline. Vladavina prava omogućava ekonomski razvoj tako što pruža izvesnost, predvidivost i sigurnost privrednim subjektima. Preduslovi su da postoji nezavisno sudstvo koje predstavnike izvršne vlasti treba da sankcioniše u slučaju da ne poštuju zakon i da rešava sporove između građana u skladu sa zakonom.

Nova institucionalna ekonomija ukazuje na vladavinu prava kao na bitnu determinantu ekonomskog razvoja (Głowacki i dr. 2018). Institucije i vladavina prava omogućavaju snižavanje transakcionih troškova koji bitno utiču na obim aktivnosti, efikasnost i konkurenciju (Čudanov, Jovanović i Jaško 2018) i povećavaju inkluzivnost, dok s druge strane niska vladavina prava povećava transakcione troškove i stvara "zatvorene klubove" koji uživaju posebne privilegije. Slabosti u pogledu vladavine prava dovede do migracija u one zemlje sa višim vrednostima ovog indikatora (Petrović, Brčerević i Šaranović 2020).

Cilj ovog rada je da ukaže na promene u relativnom značaju faktora neto migracija u Evropi, kao i na nivou dve grupe država: prvu grupu čine zemlje koje pripadaju Evropskoj uniji i koje

beleže visok nivo prosečnim plata, kao i efikasno institucionalno uređenje, dok drugu grupu čine evropske zemlje koje ne pripadaju Evropskoj uniji u kojima je nivo prosečnih plata niži, ali i nepovoljnije vrednosti indikatori vladavine prava i stepena kontrole korupcije. Na taj način se omogućava bolje razumevanje migracija koje se odvijaju unutar Evropske unije i koje čine preko polovine ukupnih migracija na području Evrope.

2 METOD

U radu se utvrđuje postojanje razlika u pogledu mogućih razloga zbog kojih neke države (ili grupe država) imaju pozitivnu, odnosno negativnu stopu neto migracija. Sprovedeno je istraživanje kako bi se analizirali razlozi zbog kojih stanovništvo napušta neku zemlju (i seli se u neku drugu) i ispitalo da li su na tlu Evrope tokom poslednje dve i po decenije u većoj meri migracije bile uslovljene ekonomskim ili institucionalnim faktorima. Polazna pretpostavka istraživanja je da je za to u većoj meri „odgovorniji“ kvalitet institucija, a ne kako se ranije smatralo, isključivo mogućnost za ostvarivanje boljeg materijalnog položaja (veće prosečne zarade).

Empirijska studija je sprovedena na panel uzorku koji obuhvata 48 evropskih zemalja (Prilog A) i analiziran je vremenski period od 25 godina (1996–2021). Podaci za svrhe sprovođenja istraživanja su preuzeti iz ukupno tri baze podataka, od kojih jedna pripada Svetskoj banci – *The World Bank Data – Net migration* i *Total population* (World Bank 2023a, 2023b), jedna baza podataka pripada Svetskim indikatorima upravljanja (*The Worldwide Governance Indicators – WGI: Voice and Accountability; Political Stability and Absence of Violence/Terrorism; Government Effectiveness; Regulatory Quality; Rule of*

Law i *Control of Corruption*), dok jedna baza podataka pripada Ekonomskoj komisiji Ujedinjenih nacija za Evropu (*United Nations Economic Commission for Europe Statistical Database – Gross Average Monthly Wages*).

Stopa neto migracija je računata na osnovu definicije Ujedinjenih nacija kao razlika između broja imigranata i broja emigranata podeljena brojem stanovnika i izražava se kao neto broj migranata na 1000 stanovnika (UN 2023). Svetski indikatori upravljanja (*The Worldwide Governance Indicators – WGI*) predstavljaju bazu podataka koja sumira stavove ispitanika (preduzeća, građana i eksperata u industrijskim zemljama i zemljama u razvoju) o kvalitetu sledećih šest dimenzija upravljanja: Glas i odgovornost; Politička stabilnost i odsustvo nasilja/terorizma; Efikasnost vlade; Kvalitet regulative; Vladavina prava i Kontrola korupcije (Kaufmann, Kraay i Mastruzzi 2010).

Prema definicijama (WGI 2022) dimenzija *Glas i odgovornost* odražava percepciju u kojoj meri građani zemlje imaju mogućnost da učestvuju u izboru vlade, o slobodi izražavanja građana, slobodi udruživanja pojedinaca i zaštiti zajedničkih interesa, kao i o slobodu medija. *Politička stabilnost i odsustvo nasilja/terorizma* meri percepciju verovatnoće političke nestabilnosti i/ili politički motivisanog nasilja, uključujući terorizam. *Efikasnost vlade* reprezentuje percepciju o kvalitetu javnih usluga, kvalitetu državne službe i stepenu njene nezavisnosti od političkih pritisaka, kvalitetu formulisanja i sprovođenja politika, kao i kredibilitet posvećenosti vlade politikama. *Kvalitet regulative* oslikava percepciju sposobnosti vlade da formuliše i primeni zdrave politike i propise koji deluju podsticajno i promovišu razvoj privatnog sektora. *Vladavina prava* obuhvata percepciju o

tome u kojoj meri agenti/akteri imaju poverenja u pravila društva i poštuju ih, a posebno o kvalitetu sprovođenja ugovora, zaštiti imovinskih prava, efikasnosti rada policije i pravosuđa kao i o verovatnoći postojanja zločina i nasilja. *Kontrola korupcije* obuhvata percepciju u kojoj meri se javna vlast koristi radi sticanja privatnih koristi, uključujući i sitne i velike oblike korupcije kao i „zarobljavanje“ države od strane elite i privatnih interesa. Pomenuti indikatori uzimaju vrednosti u rasponu od -2,5 (slabo upravljanje) do 2,5 (jako upravljanje). Međutim, zarad lakše interpretacije rezultata sprovedenog istraživanja, originalni podaci su transformisani i uvećani za vrednost od 2,5, kako bi se omogućilo kretanje vrednosti indikatori kvaliteta institucionalnog okvira u rasponu od 0 (najniži kvalitet) do 5 (najviši kvalitet).

Podaci o bruto prosečnim mesečnim zaradama su izraženi u dolarima i izračunati korišćenjem nominalnih kurseva. Bruto prosečne mesečne zarade obuhvataju ukupne zarade i dnevnice u novcu i naturi, pre oporezivanja i izdvajanja doprinosa za socijalno osiguranje. Izračunati podaci o zaradama se odnose na sve sektore privrede i izraženi su po ekvivalentu punog radnog vremena što omogućava poređenje različitih zemalja bez obzira na dužinu radnog vremena i udeo radnika sa nepunim i punim radnim vremenom (UNECE 2023).

Istraživanje je sprovedeno upotrebom tehnika ekonometrijske analize panel podataka, zasnivajući se na dve osnovnim vrstama kvantitativnih podataka: podacima vremenskih serija i uporednim podacima. Ovaj metod omogućava analizu heterogenosti između jedinica posmatranja (analizu strukture) i ujedno sagledavanje promena u strukturi tokom vremena (Jovičić i Dragutinović Mitrović 2018).

Analiza i ocena panel podataka se smatra efikasnom analitičkom metodom koja je postala veoma popularna među istraživačima u društvenim naukama. Ona omogućava uključivanje podataka za N preseka (npr. države, regioni, gradovi, domaćinstva, preduzeća) i T vremenskih perioda (npr. godine, kvartali, meseci). Model fiksnih efekata (*fixed effects model*) konstantu tretira kao specifičnu za grupu (sekciju). Drugim rečima, model dozvoljava različite konstante za svaku grupu (sekciju). Metod za ocenjivanje koeficijenata uz objašnjavajuće promenljive je poznat pod nazivom metod najmanjih kvadrata veštačke promenljive (*least squares dummy variable* – LSDV) jer, da bi se omogućile različite konstante za svaku grupu, treba uključiti veštačku promenljivu za svaku grupu. Bitno obeležje modela fiksnih efekata je da obuhvata sve efekte koji su specifični za konkretnu državu – one po kojima se zemlje u uzorku razlikuju između sebe, ali koji su fiksni (ne menjaju se) tokom vremena u slučaju pojedinačne države, kao što su geografski položaj, prirodno okruženje, veličina itd. (Asteriou i Hall 2021).

U prisustvu individualnih efekata po jedinicama posmatranja, poznato je da je OLS ocena koeficijenta zavisne varijable sa dočnjom pristrasna naviše, pošto je zavisna varijabla sa dočnjom pozitivno korelisana sa ovim individualnim efektima (Blundell i Bond 1998). Jedan način da se individualni efekti vezani za jedinice posmatra uzmu u obzir prilikom ocenjivanja je da se koristi model ocenjivanja sa fiksnim efektima. Ukratko, osnovni model se transformiše tako što se računa odstupanje pojedine vremenske serije od proseka za svaku od jedinica posmatranja (zemlje u uzorku), a zatim se transformisana jednačina procenjuje pomoću OLS-a. U ovako transformisanom modelu, individualni

efekti se uklanjaju. Nedostatak upotrebe modela fiksnih efekata je da koristi samo varijacije unutar zemalja, dok se razlike između zemalja gube. Pored toga, kada se ocenjuje model u kojem je uključena endogena varijabla sa docnjom kao objašnjavajuća, model daje pristrasne i nedosledne ocene. Za razliku od OLS-a ocena, metod fiksnih efekata će prilikom ocenjivanja zavisne varijable sa docnjom biti pristrasan naniže (Arellano i Bond 1991). Arellano i Bond predlažu alternativnu tehniku ocenjivanja koja dopušta prisustvo endogene varijable sa docnjom i dozvoljava određen stepen endogenosti u ostalim objašnjavajućim varijablama (Arellano i Bond 1991). Njihov pristup GMM ocenjivanja transformiše osnovnu jednačinu putem prve diference svih varijabli kako bi se isključili specifični efekti po jedinicama posmatranja. Nakon toga se koriste sve moguće docnje varijabli u modelu kao instrumenti. Blundell i Bond ističu da metod ocenjivanja GMM sa prvim diferencama daje lošije ocene u slučaju vremenskih serija koje imaju veliku inerciju ili je broj vremenskih jedinica posmatranja mali (Blundell i Bond 1998). Dodatni nedostatak je što se tokom procesa uklanjanja specifičnih efekata po jedinicama posmatranja uklanjaju i informacije o varijacijama između jedinica posmatranja u nivou. Nadogradnju ovog pristupa kroz system-GMM su predložili Arellano i Bover i Blundell i Bond tako da se osnovni model ocenjuje paralelno u nivou i prvoj diferenci a za instrumente se koriste docnje diferenciranih varijabli i docnje varijabli u nivou respektivno (Arellano i Bover 1995; Blundell i Bond 1998).

U istraživanju se pošlo od sledeće dve osnovne hipoteze:

H₁: Migratorna kretanja u Evropi su u većoj meri određena kvalitetom upravljanja i razvijenosti institucija (pre svega

nivoom korupcije i stepenom vladavine prava) nego ekonomskim motivima (nivo prosečne zarade) i

H₂: U evropskim zemljama koje su manje ekonomski razvijene (ne EU-20) i imaju niži kvalitet upravljanja i institucija, uticaj faktora dobrog upravljanja na migratorna kretanja (kontrola korupcije i vladavina prava) jači je nego u zemljama članicama EU-28.

Ocenjena su tri modela (pomoću system GMM-a), koja su predstavljena sledećim jednačinama:

Model 1

$$SNM_{i,t} = \alpha_i + \beta_1 SNM_{i,t-1} + \beta_2 \ln ZAR_{i,t} + \beta_3 PRWG_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

Model 2

$$SNM_{i,t} = \alpha_i + \beta_1 SNM_{i,t-1} + \beta_2 \ln ZAR_{i,t} + \beta_3 KK_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (2)$$

Model 3

$$SNM_{i,t} = \alpha_i + \beta_1 SNM_{i,t-1} + \beta_2 \ln ZAR_{i,t} + \beta_3 VP_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (3)$$

gde:

$SNM_{i,t}$ predstavlja stopu neto migracija za zemlju i u godini t , a stopa neto migracija je računata kao udeo razlike između broja imigranata i broja emigranata u zemlji „ i “ u godini „ t “ u ukupnoj populaciji te države u godini „ t “ (ukoliko je $SNM > 0$ onda znači da ta zemlja „privlači“ ljude, dok vrednost $SNM < 0$ reprezentuje situaciju u kojoj stanovništvo „glasa nogama“, odnosno napušta tu zemlju); $PRWG_{i,t}$ reprezentuje prosečnu vrednost (prostu aritmetičku sredinu) indikatora kvaliteta upravljanja državom za zemlju „ i “ u godini „ t “; $\ln ZAR_{i,t}$ predstavlja logaritmovanu vrednost bruto prosečne mesečne zarade za zemlju „ i “

u godini „t“; $KK_{i,t}$ označava indikator kontrole korupcije za zemlju „i“ u godini „t“ i $VP_{i,t}$ reprezentuje indikator vladavine prava za zemlju „i“ u godini „t“; β_1 , β_2 i β_3 predstavljaju parametre modela koje treba oceniti.

Uticaj kvaliteta institucionalnog okvira i nivoa prosečne bruto zarade na stopu neto migracije je testiran na tri uzorka, odnosno u tri slučaja. Odvojeno su ocenjena tri modela (specifikacije) i to: a) za 48 evropskih zemalja (ceo utorak), a zatim za dva poduzorka: b) 28 zemalja koje su članice Evropske unije, uključujući i Veliku Britaniju koja je značajan vremenski period na koji se odnosi analiza bila njen sastavni deo (EU-28) i c) preostalih 20 država sa područja Evrope koje nisu članice Evropske unije (ne EU-20). Parametri su u modelima ocenjeni u Stata 17 programu, pomoću `xtabond2` komande.

3 REZULTATI I DISKUSIJA

U Tabeli 1. su predstavljeni podaci o prosečnim vrednostima promenljivih (varijabli) koje su korišćene u ovom istra-

živanju za sva tri analizirana slučaja (svih 48 zemalja; EU-28; preostalih 20 država koje nisu članice EU).

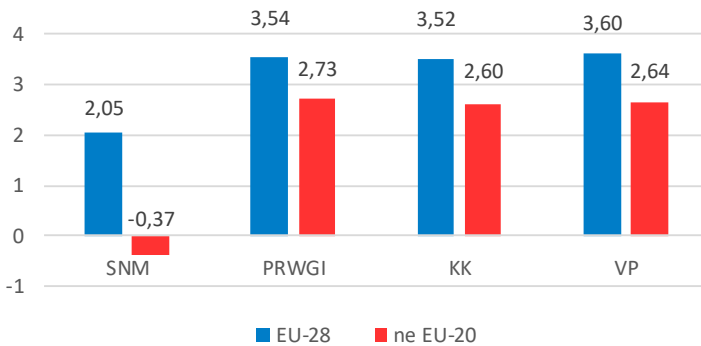
U skladu sa postavljenim istraživačkim pitanjima (hipotezama) korisno je da se sagledaju razlike između država članica Evropske unije i onih koje to nisu u pogledu kvaliteta institucionalnog okvira, ostvarenih stopa neto migracija, kao i bruto prosečne mesečne zarade (videti Grafikone 1 i 2).

Sledi ilustrativan prikaz (Grafikoni 3, 4 i 5) korelacione veze i odgovarajuće linije trenda koja postoji između zavisne promenljive koju pratimo (stopa neto migracija) i objašnjavajućih varijabli kako iz ekonomskog domena (bruto prosečna mesečna zarada), tako i iz oblasti kvaliteta institucionalnog ambijenta (kontrola korupcije i vladavina prava). Ovde skrećemo pažnju na to da su visoke, u nekim slučajevima čak ekstremno visoke vrednosti stope neto migracija (koje pri tome beleže i velike varijacije) karakteristične za male evropske zemlje, nezavisno od toga sa li su članice EU ili nisu. Razlog za to je pre svega statističke prirode, ima-

Tabela 1 Prosečne vrednosti promenljivih koje su korišćene u istraživanju po uzorcima

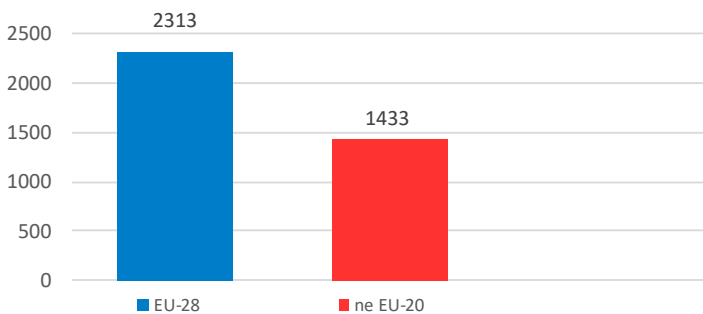
Promenljiva	Ceo uzorak (48 evropskih država)	(Pod)uzorak EU-28	(Pod)uzorak ne EU-20
Stopa neto migracija (SNM)	1,04	2,05	-0,37
Bruto prosečna mesečna zarada u dolarima (ZAR)	2017	2313	1433
Logaritmovana vrednost bruto prosečne mesečne zarade u dolarima (ln ZAR)	7,04	7,44	6,26
Prosečna vrednost indikatora kvaliteta upravljanja državom (PRWGI)	3,20	3,54	2,73
Kontrola korupcije (KK)	3,16	3,52	2,60
Vladavina prava (VP)	3,20	3,60	2,64

Izvor: Samostalna kalkulacija i prikaz autora



Grafikon 1 Stopa neto migracija i kvalitet institucionalnog okvira u 28 zemalja Evropske unije (EU-28) i 20 evropskih država koje nisu članice Evropske unije (ne EU-20)

Izvor: Samostalna kalkulacija i prikaz autora

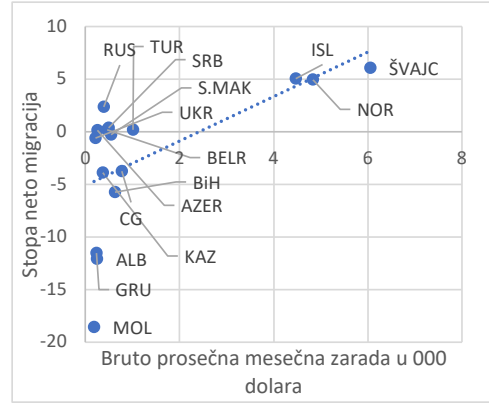
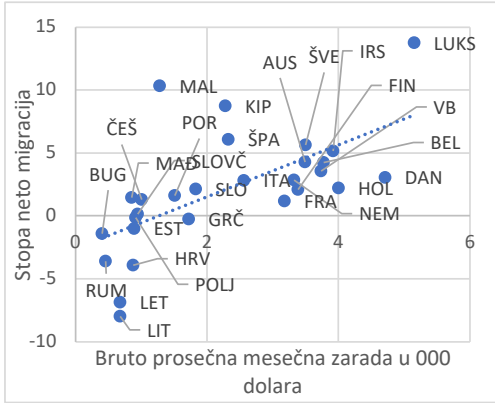


Grafikon 2 Bruto prosečne mesečne zarade izražene u dolarima u 28 zemalja Evropske unije (EU-28) i 20 evropskih država koje nisu članice Evropske unije (ne EU-20)

Izvor: Samostalna kalkulacija i prikaz autora

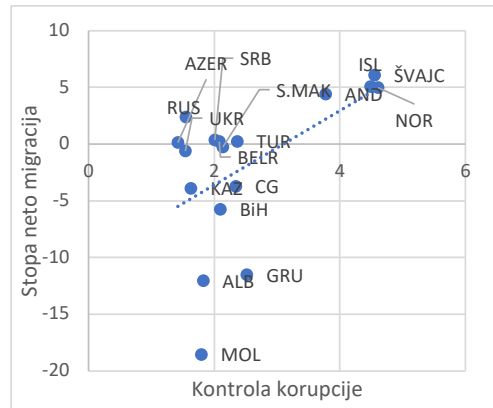
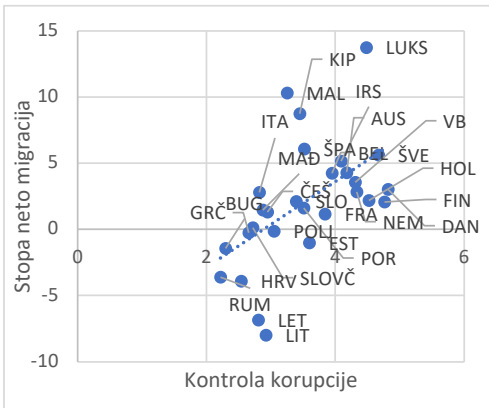
jući u vidu metodologiju, odnosno način obračuna stope neto migracija. Naime, s obzirom na to da se stopa neto migracija dobija kao količnik broja ljudi koji migriraju u odnosu na broj stanovnika određene zemlje u određenoj godini, mali broj stanovnika (imenilac) doprinosi tome da SNM, kao relativni pokazatelj budu visoke. U uzorku koji je korišćen u ovom istraživanju u pojedinim godinama se izdvajaju visoke pozitivne stope mi-

gracija za male i razvijene države poput Andore, Islanda, Monaka, Luksemburga, Malte, San Marina, Kipra. S druge strane, visoke negativne stope neto migracije su zabeležene u slučaju malih zemalja, u kojima je po pravilu bilo ili ratnih dešavanja ili drugih društvenih tenzija i distorzija u određenim intervalima/epizodama unutar posmatranog perioda. U našem uzorku, primeri za to su Bosna i Hercegovina, Gruzija, Hrvatska, Kazahstan i Moldavija.



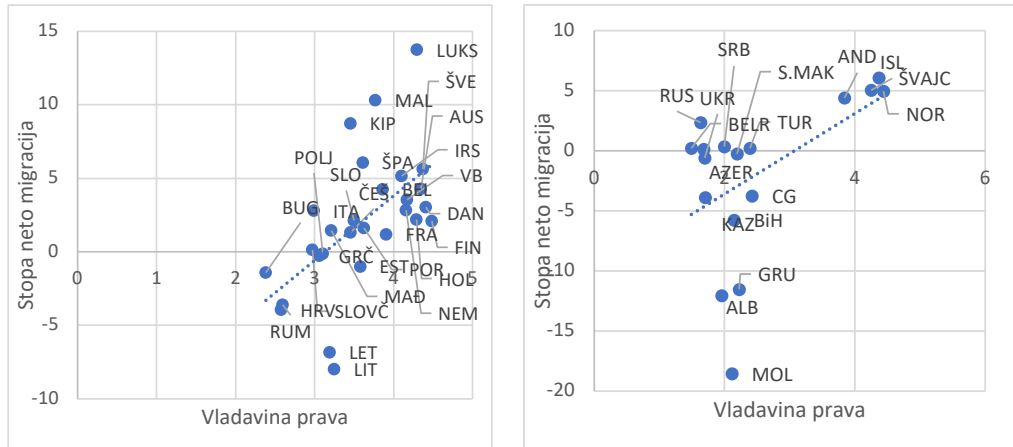
Grafikon 3 Veza između stope neto migracija i prosečne zarade u EU-28 zemljama (levo) i ne EU-20 zemljama (desno)

Izvor: Samostalna kalkulacija i prikaz autora



Grafikon 4 Veza između stope neto migracija i kontrole korupcije u EU-28 zemljama (levo) i ne EU-20 zemljama (desno)

Izvor: Samostalna kalkulacija i prikaz autora



Grafikon 5 Veza između stope neto migracija i vladavine prava u EU-28 zemljama (levo) i ne EU-20 zemljama (desno)

Izvor: Samostalna kalkulacija i prikaz autora

U skladu sa relacijama između posmatranih promenljivih, u narednoj Tabeli 2. se daju odgovarajući koeficijenti korelacije i njihova statistička značajnost.

Iz prethodne tabele sledi da u slučaju posmatranih zemalja (kako u slučaju onih koje su članice EU, tako i onih koje to nisu) postoje jake pozitivne korelacije (vrednosti koeficijenata iznad 0,5) koji su statistički značajni u svim slučajevima.

U periodu 1996–2021. godine, u Evropi, posmatranoj u celini, zabeležena je pozitivna stopa neto migracija što znači

da je više ljudi migriralo ka njoj nego što je emigriralo iz nje (Tabela 1). Pritom, postoji značajna razlika između 28 zemalja Evropske unije i ostalih 20 evropskih zemalja koje nisu članice Evropske unije. U zemlje Evropske unije se imigriralo po skoro dvostruko višoj stopi nego što je evropski proseka, dok je iz zemalja koje nisu članice Evropske unije više ljudi emigriralo nego što je imigriralo, što znači da je stopa neto migracija za ovu grupu od 20 zemalja bila negativna (Tabela 1). Kvalitet institucionalnog okvira je u 28

Tabela 2 Koeficijenti korelacije i njihova statistička značajnost

Stopa neto migracija	Vladavina prava		Kontrola korupcije		Bruto prosečna mesečna zarada u 000 dolara	
	EU-28	ne EU-20	EU-28	ne EU-20	EU-28	ne EU-20
koeficijent korelacije	0,57	0,50	0,54	0,52	0,63	0,52
p – vrednost	0,0019	0,0512	0,0036	0,0391	0,0004	0,0384

Izvor: Samostalna kalkulacija autora u programu Stata

zemalja Evropske unije bio u proseku za trećinu viši nego u preostalim 20 evropskih država koje nisu članice, mereno pomoću sva tri indikatora (prosečna vrednost indikatora kvaliteta upravljanja državom, kontrola korupcije i vladavina prava). Takođe, u posmatranom intervalu još veća razlika između dve grupe zemalja postojala je u pogledu bruto prosečnih mesečnih zarada koje su za 61% bile više u zemljama Evropske unije u odnosu na ne-EU zemlje (Tabela 1).

U radu je najpre analizirano na koji način i u kojoj meri je ekonomski činilac uticao na migracije u zemljama EU-28 i ne-EU-20, u periodu 1996–2021. godine, tako što je ispitana korelacija između nivoa bruto prosečnih mesečnih zarada

i stope neto migracija. Nivo bruto prosečne mesečne zarade imao je pozitivan i statistički značajan uticaj na stopu neto migracija u sva tri analizirana uzorka. Ovaj uticaj je bio stabilan i gotovo identičan u svim analiziranim specifikacijama (drugi red u Tabeli 3). Na Grafikonu 3. jasno se uočava postojanje pozitivne veze između nivoa bruto prosečne mesečne zarade i stope neto migracija (linija trenda ima pozitivan nagib) iz čega proizilazi da postoji visok nivo povezanosti između stope neto migracija i nivoa prosečnih zarada. To znači da su u onim državama u kojima su prosečne plate bile veće zabeležene i više vrednosti stopa neto migracija, i obrnuto. Na taj način su potvrđeni nalazi mnogobrojnih istraživanja

Tabela 3 Ekonomski i institucionalni faktori stope neto migracija: ocenjeni parametri

Zavisna promenljiva: stopa neto migracija (SNM)	Evropa (48 zemalja)			EU-28			20 evropskih država izvan EU		
	Objašnjavajuće promenljive	model 1	model 2	model 3	model 1	model 2	model 3	model 1	model 2
stopa neto migracija ($t-1$)	0,865 (0,018)	0,833 (0,03)	0,845 (0,03)	0,873 (0,197)	0,851 (0,005)	0,861 (0,004)	0,747 (0,009)	0,809 (0,005)	0,854 (0,02)
logaritmovana bruto prosečna zarada (\ln ZAR)	0,211 (0,088)	0,288 (0,134)	0,21 (0,115)	0,217 (0,095)	0,22 (0,05)	0,15 (0,049)	0,259 (0,103)	0,185 (0,121)	0,123 (0,054)
prosek WGI (PRWGI)	0,224 (0,114)			0,348 (0,144)			0,938 (0,288)		
kontrola korupcije (KK)		0,178 (0,08)			0,239 (0,044)		0,392 (0,109)		
vladavina prava (VP)			0,313 (0,107)			0,371 (0,049)			0,409 (0,21)
broj instrumenata / broj opservacija	17/954	16/970	15/954	16/639	22/639	22/639	16/315	22/315	22/315
AR (1), $Pr > z$	0,004	0,003	0,030	0,028	0,030	0,029	0,062	0,058	0,045
AR (2), $Pr > z$	0,051	0,043	0,282	0,269	0,272	0,264	0,104	0,099	0,114

Napomena: U svim modelima Sargan i Hansen test statistika vezana za adekvatnost korišćenja instrumenata pokazuje zadovoljavajuće vrednosti, odnosno odgovarajuće statističke karakteristike.

Izvor: Samostalna kalkulacija i prikaz autora

(Mitterbacher 2022; Black i dr. 2011; Ortega i Peri 2013) koji su ukazali na razlike u dohocima kao na značajan faktor međunarodnih migracija.

Ekonomski faktor je imao jači uticaj u manje razvijenim ne EU-20 zemljama nego u zemljama članicama (EU-28). Za niske vrednosti bruto plata (do 1000 dolara), stope neto migracija u ne EU-20 zemljama su imale vrednosti i do -40%, dok su u EU-28 zemljama, za isti nivo bruto plata, bile znatno manje i iznosile do -10%. To se može objasniti time da su, u razvijenim zemljama (EU-28), drugi faktori, pored ekonomskih, imali bitan uticaj na odluku ljudi da emigriraju čime je ublažen efekat niskih plata.

Značajne razlike između dve grupe zemalja u pogledu uticaja mesečnih bruto plata na migracije uočavaju se i kod najviših plata (između 7000 dolara i 8000 dolara). Kod visoko razvijenih zemalja EU-28, kada su mesečne plate dostigle pomenuti nivo, one su postale presudan faktor imigracije, što je dovelo do toga da su se pozitivne stope neto migracija kretale između 10% i 20%. S druge strane, kod manje razvijenih, ne EU-20 zemalja, visoki nivoi plata od 7000 dolara do 8000 dolara imali su za posledicu znatno niže stope migracija do 10%. To znači da, kada su plate u ovim zemljama bile visoke, to je slabije privlačilo ljude da imigriraju u njih nego što je slučaj u zemljama EU-28. I ovo ukazuje na značajno delovanje drugih faktora na migracije ka ne EU-20 zemljama koji su umanjili pozitivan efekat visokih zarada.

U nastavku istraživanja izvršeno je poređenje između ne EU-20 i EU-28 zemalja prema pokazateljima dobrog upravljanja: prosečne vrednosti indikatora kvaliteta upravljanja državom (PRWGI), kontrole korupcije (KK) i vladavine prava (VP). Analiza je pokazala da je kvalitet upravljanja imao značajan

pozitivan uticaj na stopu neto migracija i da je taj uticaj bio snažniji od prosečnih zarada (ln ZAR) (treći, četvrti i peti red u Tabeli 3). U prilog ovakvoj tvrdnji govore i ocenjeni parametri uz odgovarajuće objašnjavajuće promenljive u modelima. To je slučaj i sa prosečnom vrednošću svih 6 indikatora kvaliteta upravljanja državom (PRWGI), ali i sa izolovanim uticajem koji imaju kontrola korupcije i vladavina prava. Sprovedena analiza pokazala je da su, u prvom modelu, prosečne zarade imale manji uticaj na neto migracije u poređenju sa prosečnim vrednostima indikatora kvaliteta upravljanja državom (Tabela 3). Na ovaj način je potvrđen nalaz istraživanja (Czaika i Reinprecht 2022; Petrović, Brčerević i Šaranović 2020) koji su ukazali na snažniji uticaj dobrog upravljanja i institucija na neto migracije od uticaja plata. Time je potvrđena prva hipoteza da su migratorna kretanja u Evropi u većoj meri određena kvalitetom upravljanja i efikasnošću institucija nego ekonomskim motivima.

Pritom, uticaj prosečne vrednosti indikatora kvaliteta upravljanja državom (PRWGI) bio je izraženiji u slučaju 20 evropskih država koje nisu članice Evropske unije (ocenjeni parametar ima vrednost 0,938) nego u državama članicama Evropske unije (ocenjeni parametar ima vrednost 0,348). Na ovaj način je potvrđena i druga hipoteza da dobro upravljanje snažnije deluje na migratorna kretanja u manje razvijenim ne EU-20 zemljama nego u zemljama članicama EU-28. Iz toga proizlazi da će na razliku u neto migracijama između ne EU-20 i EU-28 zemalja više uticati unapređenje upravljanja i kvaliteta institucija u prvoj grupi zemalja nego u drugoj grupi.

Kontrola korupcije pozitivno je korelirana sa stopom neto migracija. To znači da uspešnije suzbijanje korupcije koje se ogleda u višim vrednostima pokazatelja

kontrole korupcije privlači ljude da imigriraju u zemlje koje su prisustvo korupcije svele na nizak nivo. I obrnuto, niske vrednosti kontrole korupcije utiču na ljude da napuštaju zemlje, kako one visoko razvijene (EU-28), tako i manje razvijene (ne EU-20). Na taj način su potvrđeni nalazi mnogobrojnih studija (Li, Lian i Zhang 2023; Arif 2022; Aidt 2003) čiji rezultati upućuju na zaključak da je korupcija značajan faktor migracija zato što građani reaguju na "korupcijski porez" tako što "glasaju nogama".

Korupcija predstavlja veliki problem u mnogim državama i građani su veoma osetljivi na ovaj aspekt kvaliteta institucionalnog ambijenta. Ocenjeni parametar za kontrolu korupcije je značajno manji u uzorku EU-28 (0,239) nego u slučaju preostalih 20 država (0,932) (Tabela 3). To znači da u grupaciji država koje nisu članice Evropske unije građani više vrednuju ambijent u kojem je manje zastupljena korupcija i posledično migriraju u zemlje koje imaju bolju kontrolu korupcije, što takođe govori u prilog drugoj hipotezi o većem značaju kontrole korupcije u ne EU-20 zemljama nego u EU-28. Izraženi negativan efekat korupcije na neto migracije kod manje razvijene ne EU-20 zemalja (stopa neto migracija najvećim delom varira u rasponu od -10% do -30%) u odnosu na zemlje EU-28 (stopa neto migracija najvećim delom varira u rasponu od -10% do 0%) može se videti na Grafikonu 4.

Interesantan je podatak da se, u zemljama EU-28, za najviše pozitivne vrednosti pokazatelja kontrole korupcije (od 4,75 do 5), stopa neto migracija smanjila sa raspona od 0% do 20% na nivoe od 0% do 5% (Grafikon 4). Jedno od mogućih objašnjenja je da, kada je jednom dostignut visok nivo u sprečavanju korupcije, odnosno ova negativna pojava svedena na minimalan nivo, što u konkretnom

slučaju znači na vrednost pokazatelja od 4,75 na skali od 0 do 5, tada je uticaj ovog faktora na migracije ka zemljama Evropske unije počeo da slabi, a drugi faktori su počeli da dobijaju na relativnom značaju. Kod manje razvijene evropskih zemalja vrednosti neto migracija su više koncentrisane oko linije trenda što ukazuje da kod njih ne dolazi do slabljenja značaja kontrole korupcije za neto migracije.

Istraživanje uticaja vladavine prava na stopu neto migracija u Evropi u periodu 1996 – 2021. godine nedvosmisleno ukazuje na pozitivnu korelaciju između ovih promenljivih. Naime, linija trenda ima pozitivan nagib (Grafikon 5) tako da što je vladavina prava na nižem nivou, to su više negativne stope neto migracija, i obrnuto, što je kvalitet institucija na višem nivou (vrednost pokazatelja 4 i iznad) to su stope neto migracija više. Podaci iz Tabele 2. navode na zaključak da je efekat vladavine prava značajan sa vrednošću ocenjenog parametra uz ovu promenljivu od 3,734 za ceo uzorak. Time je potvrđena tvrdnja nove institucionalne ekonomije da vladavina prava ima značajan uticaj na neto migracije i ekonomski razvoj koji, kao što je prethodno istaknuto, takođe predstavlja faktor migracija (Głowacki i dr. 2018; Petrović, Brčerević i Šaranović 2020). Ova tvrdnja Istovremeno govori u prilog prve hipoteze budući da ukazuje na veći značaj kontrole korupcije u odnosu na prosečne plate kao faktora stope neto migracija.

Takođe se može uočiti da je pozitivan uticaj vladavine prava bio znatno izraženiji (preko dva i po puta) u zemljama izvan Evropske unije (6,349) nego u zemljama Evropske unije (2,488) čime se potvrđuje i stav druge hipoteze. To pokazuje da nedostatak vladavine prava predstavlja faktor sa jačim ograničavajućim

delovanjem u evropskim zemljama koje su manje razvijene i da se u tim zemljama oseća jači uticaj na neto migracije. Drugim rečima, građani reaguju na nisku vladavinu prava emigriranjem u zemlje sa višim vrednostima ovog parametra, dok poboljšavanje ovog pokazatelja kod manje razvijenih zemalja ima značajan uticaj na smanjivanje emigriranja.

4 ZAKLJUČAK

U radu je istraživana značaj ekonomskih faktora migracija nasuprot neekonomskim, kao što su dobro upravljanje, vladavina prava i kontrola korupcije. Prema neoklasičnoj teoriji migracija, glavni pokretač migracija su razlike u ekonomskim mogućnostima u koje spadaju i bruto plate. S druge strane, nova institucionalna teorija ističe u prvi plan kvalitet institucija i upravljanja državom, kao faktore koji imaju izraženiji uticaj na stopu neto migracije od ekonomskih faktora. Istraživanjem je upravo i potvrđeno da ekonomska razvijenost nije ključni faktor migracija i glavni uzročnik migratornih kretanja, što je nekada bila osnovna pretpostavka. Razlike u platama nisu odlučujući faktor iseljavanja/useljavanja već upravljanje državom i institucionalna uređenost koje su merene indikatorima vladavine prava i kontrole korupcije.

U ovom istraživanju testirana je hipoteza da dobro upravljanje, kontrola korupcije i vladavina prava imaju snažniji uticaj na neto migracije od visine plata na uzorku od 48 evropskih zemalja

u periodu 1996–2021. godine. Pored osnovnog uzorka hipoteza je testirana i na dva poduzorka koji su činile zemlje Evropske unije (EU-28) i evropske zemlje koje nisu članice Evropske unije (ne EU-20). Rezultati analize sva tri uzorka su potvrdili hipotezu.

Istraživanje je, takođe, obuhvatilo ispitivanje da li su pomenuti institucionalni faktori snažnije delovali u nerazvijenijim evropskim zemljama koje nisu članice Evropske unije ili u zemljama Evropske unije. Analiza je potvrdila hipotezu da dobro upravljanje i efikasnost institucija snažnije deluju na neto migracije u manje razvijenim evropskim zemljama (ne EU-20) u kojima su indikatori kvaliteta upravljanja i institucijalnog ambijenta na nižem nivou nego što deluju na neto migracije u 28 zemalja Evropske unije sa povoljnijim vrednostima indikatora dobrog upravljanja državom i kvalitetnijim institucijama.

Sprovedeno istraživanje pruža preliminarne procene u pogledu stepena značajnosti ekonomskih i institucionalnih faktora migratornih kretanja na području Evrope. Ono može da posluži kao osnova za dalju razradu ovih pitanja u smislu uključivanja drugih relevantnih objašnjavajućih varijabli, praćenjem isključivo tokova emigracije (umesto neto migracija), grupisanjem zemalja iz uzroka prema nekom drugom kriterijumu (EU-15; EU-12; Zapadni Balkan, Otvoreni Balkan, Centralna i Istočna Evropa), korišćenjem sofisticiranijih ekonometrijskih metoda.

ZAHVALNICA

Rad je napisan u okviru Programa istraživanja Instituta društvenih nauka za 2023. godinu koji podržava Ministarstvo nauke, tehnološkog razvoja i inovacija.

LITERATURA

- Aidt, T. S. (2003). Economic Analysis of Corruption: A Survey. *The Economic Journal*, 113 (491), F632–F652. <https://doi.org/10.1046/j.0013-0133.2003.00171.x>
- Arellano, M., & Bond, S. (1991). Some tests of specification for panel data: Monte Carlo evidence and an application to employment equations. *The review of economic studies*, 58(2), 277–297. <https://doi.org/10.2307/2297968>
- Arellano, M., & Bover, O. (1995). Another look at the instrumental variable estimation of error-components models. *Journal of econometrics*, 68(1), 29–51. [https://doi.org/10.1016/0304-4076\(94\)01642-D](https://doi.org/10.1016/0304-4076(94)01642-D)
- Arif, I. (2022). Educational Attainment, Corruption and Migration: An empirical analyses from gravity model. *Economic Modelling*, 110, 105802. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2022.105802>
- Asteriou, D., & Hall, S. G. (2021). *Applied Econometrics* (4th ed.). London: Macmillan Education Limited.
- Banzhaf, H. S., & Walsh, R. P. (2008). Do people vote with their feet? An empirical test of Tiebout's mechanism. *American economic review*, 98 (3), 843–863. <https://doi.org/10.1257/aer.98.3.843>
- Black, R. W., Adger, N., Arnell, N. W., Dercon, S., Geddes, A., & Thomas, D. (2011). The effect of environmental change on human migration. *Global Environmental Change*, 21 (1), 3–11, <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2011.10.001>
- Czaika, M., & Reinprecht, C. (2022). Migration Drivers: Why Do People Migrate?. U P. Scholten (Ed.), *Introduction to Migration Studies – An Interactive Guide to the Literatures on Migration and Diversity* (pp. 49–82). https://doi.org/10.1007/978-3-030-92377-8_3
- Čudanov, M., Jovanović, P., & Jaško, O. (2018) Influence of the Public Procurement Procedure Type on the Duration of Public Procurement. *Lex Localis-Journal of Local Self-Government*, 16(2), 361–378, [https://doi.org/10.4335/16.2.361-378\(2018\)](https://doi.org/10.4335/16.2.361-378(2018))
- Głowacki, K., Hartwell, C., Karunska, K., Kurczewski, J., Botsch, E., Göhring, T. & Priesmeyer-Tkocz, W. (2021). The Rule of Law and Its Social Reception as Determinants of Economic Development: A Comparative Analysis of Germany and Poland. *Law and Development Review*, 14(2), 359–400. <https://doi.org/10.1515/ldr-2021-0043>
- IOM (2022). World Migration Report. Geneva: International Organization for Migration (Migration report). <https://publications.iom.int/system/files/pdf/WMR-2022.pdf>
- Jovičić, M., & Dragutinović Mitrović, R. (2018). *Ekonometrijski metodi i modeli*. Beograd: CID Ekonomskog fakulteta Univerziteta u Beogradu.
- Kaufmann, Daniel., Kraay, Aart., & Mastruzzi, M. (2010). The Worldwide Governance Indicators: Methodology and Analytical Issues. Washington, D. C: The World Bank Group (Policy Research Working Paper No. 5430). <https://ssrn.com/abstract=1682130>
- Li, Q., An, L., & Zhang, R. (2023). Corruption drives brain drain: Cross-country evidence from machine learning. *Economic Modelling*, 126, 1–51. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2023.106379>
- Mauro, P. (1995). Corruption and growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 110(3), 681–712. <https://doi.org/10.2307/2946696>
- McCorquodale, R. (2010). The Rule of Law and Migration. London: British Institute of International and Comparative Law (Report). https://www.biicl.org/files/5066_rule_of_law_and_migration1.pdf
- Mitterbacher, K. (2021). Motives for economic migration: a review. Graz: School of Business, Economics and Social Sciences (Working Paper 2021-07). <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3947794>

- Nwabuzor, A. (2005). Corruption and development: New initiatives in economic openness and strengthened rule of law. *Journal of Business Ethics*, 59(1), 121–138. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-3402-3>
- Ortega, F., & Peri, G. (2013). The effect of income and immigration policies on international migration. *Migration Studies*, 1 (1), 47–74. <https://doi.org/10.1093/migration/mns004>
- Ostojić, I., Petrović, P., & Nikolić, G. (2021). Neto međunarodne migracije: panel analiza ekonomskih determinanti. *Stanovništvo*, 59 (2), 83–106. <https://doi.org/10.2298/STNV2102083O>
- Özden, Ç., Packard, M., & Wagner, M. (2017). International Migration and Wages. *Revue d'économie du développement*, 25, 93–133. <https://doi.org/10.3917/edd.313.0093>
- Petrović, P., Brčerević, D., & Šaranović, S. (2020). Migracije s istoka na zapad Evrope – da li Srbija može da odoli naletima vetra? *Ekonomika preduzeća*, 68(1–2), 35–51. <https://doi.org/10.5937/EKOPRE2002035P>
- Plotnikova, M., & Ulceluse, M. (2022). Inequality as a driver of migration: A social network analysis. *Population, Space and Place*, 28(8), 2–12. <https://doi.org/10.1002/psp.2497>
- Schneider, F. (2015). Führt Korruption zu mehr emigration? *IZA World of Labor*, 192, 1–10. <https://doi.org/10.15185/izawol.192>
- Simpson, N. (2017). Demographic and economic determinants of migration. *IZA World of Labor*, 373, 1–11. <https://doi.org/10.15185/izawol.373>
- Spyromitros, E., & Panagiotidis, M. (2022.) The impact of corruption on economic growth in developing countries and a comparative analysis of corruption measurement indicators. *Cogent Economics & Finance*, 10 (1), 1–30. <https://doi.org/10.1080/23322039.2022.2129368>
- Tamanaha, B. Z. (2007). A concise guide to the rule of law. New York: St. John's University School Of Law (Research Paper No. 07-0082). <https://ssrn.com/abstract=1012051>
- UNECE (2023). *Gross Average Monthly Wages by Country and Year*. Statistical Database. https://w3.unece.org/PXWeb2015/pxweb/en/STAT/STAT_20-ME_3-MELF/60_en_MECCWagesY_r.px/?rxid=0806c85a-23f8-4249-a4d0-10980df459d1
- UN (2023). *Net Migration rate*. Statistical Database. [http://data.un.org/Glossary.aspx?q=Net+migration+rate+\(per+1%2C000+population](http://data.un.org/Glossary.aspx?q=Net+migration+rate+(per+1%2C000+population)
- WGI (2022). *Worldwide Governments Indicators*. Statistical Database. <https://info.worldbank.org/governance/wgi/>
- World Bank (2023a). Net migration. Statistical Database. <https://data.worldbank.org/indicator/SM.POP.NETM?locations=WF>
- World Bank (2023b). Total population. Statistical Database. <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=1W>

Doprinosi koautora

Dejan Molnar: formalna analiza, metodologija, vizualizacija, pisanje – originalni nacrt, pisanje – revizija i uređivanje. **Ivana Ostojić:** konceptualizacija, formalna analiza, istraživanje, metodologija, pisanje – originalni nacrt, pisanje – revizija i uređivanje. **Predrag Jovanović:** konceptualizacija, istraživanje, administracija projekta, supervizija, pisanje – originalni nacrt, pisanje – revizija i uređivanje.

Izjava o dostupnosti podataka

Podaci su dostupni od autora na zahtev.

PRILOG A.**Tabela A.1** Zemlje koje su uključene u panel uzorak

Albanija	Danska	Italija	Norveška
Andora	Španija	Kazahstan	Poljska
Austrija	Estonija	Litvanija	Portugal
Azerbejdžan	Finska	Letonija	Rumunija
Belgija	Francuska	Lihtenštajn	Ruska Federacija
Bugarska	Velika Britanija	Luksemburg	San Marino
Bosna i Hercegovina	Gruzija	Monako	Srbija
Belorusija	Grčka	Moldavija	Slovačka
Švajcarska	Hrvatska	Severna Makedonija	Slovenija
Kipar	Mađarska	Malta	Švedska
Češka	Irska	Crna Gora	Turska
Nemačka	Island	Holandija	Ukrajina

How to cite: Molnar D., Ostojić, I., & Jovanović, P. (2024). Institutions and Good Governance as a Factor of Migration in Europe. *Stanovništvo*, 62(1), 23–41. <https://doi.org/10.59954/stnv.545>



Trends in the youth transitions to the labour market in Serbia

Jovana Zafirović¹ 

ABSTRACT

In recent decades, the transformation from industrial to post-industrial societies has inevitably influenced the patterns of transition for young individuals entering the labor market. These transition patterns reflect continuity and changes in the social division of labor, thus representing a crucial process in shaping the social stratification of modern societies. The focus of this study is the analysis of changes in the average age of entry into the labor market in Serbia from the second half of the twentieth century to the present. The aim is to shed light on three questions: 1) how the average age of entry into the workforce has changed during this period, 2) what differences in the transition patterns have been observed between men and women, and 3) what differences in transition patterns have been observed between urban and rural populations. The emphasis is on recognizing basic trends in the transition to the labor market for the cohorts born from 1930 to 1995.

Considering the rapid changes that Serbian society has undergone during this period, we will attempt to determine their impact on the basic patterns of integration into the labor market. Ideally, we would like to be able to map all the aspects of the professional transition of specific cohorts through the changing institutional structure. However, since this is not feasible, this paper specifically focuses on the following aspects of the transition process: (a) timing of events, i.e., the average age of entry into the labor market, and (b) variability in age, i.e., the level at which transitions occur at specific ages.

The analysis is based on the data from the European Social Survey in 2018, with its sample of 1265 respondents in Serbia. Survival analysis is applied to illustrate changes over time in the studied life event, along with Kaplan-Meier survival function estimates for comparisons across gender/locality. When considering the aspects of timing of events and variability in age, the results indicate a delay in professional transitions during the study period, but not necessarily their destandardization. Additionally, life trajectories of men and women had become increasingly

¹*Institute of Social Sciences, Belgrade, Serbia*

Correspondence:

Jovana Zafirović,
Institute of Social Sciences,
Belgrade, Kraljice Natalije
45, 11000 Belgrade, Serbia

Email:

jzafirovic@idn.org.rs

similar by the collapse of socialism and the rise of social inequalities, when this trend was halted. On the other hand, transition patterns between individuals from rural and urban areas are becoming more similar. Taking into account the intense societal changes during the analyzed period, the transformations observed in professional transitions may be a consequence of these specific social changes.

KEYWORDS

youth, transition, life course, labor market, survival analysis

Trendovi u tranziciji na tržište rada mladih u Srbiji

SAŽETAK

Poslednjih decenija transformacija iz industrijskih u postindustrijska društva neminovno je uticala i na obrasce tranzicije mladih na tržište rada. Obrasci te tranzicije odražavaju kontinuitet i promene u društvenoj podeli rada, a samim tim predstavljaju važan proces za oblikovanje društvene stratifikacije modernih društava. Predmet ovog rada je analiza promena u prosečnom dobu ulaska na tržište rada u Srbiji od druge polovine dvadesetog veka do danas, s ciljem da se osvetle odgovori na tri pitanja: 1) kako se menjalo prosečno doba ulaska u svet rada u ovom periodu, 2) kakve su bile razlike između muškaraca i žena u obrascima tranzicije, kao i 3) kakve su bile razlike između urbanog i ruralnog stanovništva u obrascima tranzicije. Akcenat je na prepoznavanju osnovnih trendova tranzicije na tržište rada mladih za kohorte rođene od 1930. do 1995. godine. Analiza se zasniva na podacima Evropskog društvenog istraživanja iz 2018. na uzorku za Srbiju od 1.265 ispitanika/ca. Primenjena je statistička analiza preživljavanja radi prikazivanja promena u vremenu proučavanog životnog događaja kao i Kaplan-Majerove ocene funkcije preživljavanja radi njihovog poređenja kroz rod/lokalitet. Rezultati ukazuju da možemo govoriti o odlaganju profesionalnih tranzicija tokom proučavanog perioda, ali ne nužno i o njihovoj destandardizaciji. Takođe, životni tokovi muškaraca i žena su postajali sve sličniji sve do perioda sloma socijalizma i porasta društvenih nejednakosti kada je taj trend zaustavljen, a sa druge strane obrasci profesionalnih tranzicija između osoba iz ruralnih i gradskih područja jesu sve sličniji.

KLJUČNE REČI

mladi, tranzicija, životni tok, tržište rada, analiza preživljavanja

1 UVOD

Poslednjih decenija transformacija iz industrijskih u postindustrijska društva neminovno je uticala i na obrasce tranzicije mladih na tržište rada. U većini zapadnih zemalja profesionalne tranzicije postale su više odložene, fragmentirane, diversifikovane i manje linearne zbog sve nepovoljnijih ekonomskih trendova i nesigurnijih oblika radnog angažovanja (Mojić 2016; Walther i Plug 2006). Tranzicija u ovom smislu označava prelazak iz jedne životne faze u drugu, obeležen ključnim životnim događajima (npr. završetak školovanja, ulazak u brak itd.) (Ignjatović 2009: 8). Tranzicija iz škole na tržište rada predstavlja jednu od ključnih faza u životu pojedinca. Ona se može razumeti kao period između kraja primarne uključenosti pojedinaca u obrazovanje i njihovog pronalaženja stabilnog radnog mesta. Iako tranzicija na tržište rada predstavlja sam početak radnog veka, mnoga su istraživanja naglasila da su prvobitna radna mesta izuzetno uticajna u oblikovanju daljeg razvoja radne karijere (npr. Müller i Gangl 2003). Drugim rečima, ova tranzicija predstavlja period integracije mladih u svet rada. Obrasci te integracije odražavaju kontinuitet i promene u društvenoj podeli rada, a samim tim predstavljaju važan proces za oblikovanje društvene stratifikacije modernih društava (Müller i Gangl 2003). Međutim, istraživanja o tranzicijama u Evropi su prilično ograničena. Glavni razlog je što je, suprotno situaciji u Americi, u Evropi teže pronaći prikladne baze podataka koje bi omogućile istraživačima da istraže proces tranzicije od obrazovanja do prvog zaposlenja (Salas-Velasco 2007).

Predmet ovog rada je analiza promena u prosečnom dobu ulaska mladih na tržište rada u Srbiji, s ciljem da se odgovori na tri pitanja: 1) kako se me-

njalo prosečno doba ulaska u svet rada u ovom periodu, 2) kakve su bile razlike između muškaraca i žena u obrascima tranzicije, kao i 3) kakve su bile razlike između urbanog i ruralnog stanovništva u obrascima tranzicije. Struktura rada je sledeća: u prvom delu ovog članka istražujemo teorijske koncepte i empirijske nalaze koji podržavaju ili osporavaju ideju destandardizacije, potom pišemo o promenjenom kontekstu profesionalnih tranzicija u Evropi i Srbiji, nakon čega formulišemo empirijske hipoteze. Zatim koristimo podatke devetog talasa Evropskog društvenog istraživanja (ESS-9), koje obuhvata retrospektivne podatke o vremenu stupanja na tržište rada za različite kohorte. Oslanjajući se na analizu preživljavanja dokumentujemo dugoročne trendove u vremenskom rasporedu događaja u tranziciji na tržište rada. Na kraju, iznosimo rezultate naših analiza i zaključujemo diskusijom o tim rezultatima u svetlu aktuelnih debata o transformaciji životnog toka.

2 TEORIJSKI OKVIR

Počev od 1970-ih, sociolozi i demografi predložili su da postajanje odraslom osobom u savremenim društvima može biti konceptualizovano kao proces obeležen nizom životnih događaja. *Pristup životnog toka* fokusira se na istraživanje odnosa materijalističkih (ekonomska i radna situacija), idealističkih (promene normativnih obrazaca) i institucionalnih činilaca, kao i značenja koja im akteri pridaju (Tomanović i dr. 2016). Ovaj pristup teži da obuhvati vreme, proces i kontekst životnih događaja (Elder 2002 prema: Ignjatović 2009). Elder definiše životni tok kao „niz društveno definisanih događaja i uloga koje pojedinac preuzima tokom vremena“ (prema: Ignjatović 2009). Tranzicija u odraslost samim tim

obuhvata tipične događaje kroz koje mladi prolaze u procesu odrastanja kao što su: završetak obrazovanja, ulazak na tržište rada, napuštanje roditeljskog doma, ulazak u brak i ulazak u roditeljstvo (Billari i Liefbroer 2010; Elder 1975). Stoga, profesionalna tranzicija iz škole na tržište rada predstavlja jednu od ključnih faza u životu pojedinca.

Pristup životnog toka predstavlja dobru metodološku osnovu za proučavanje tranzicija u odraslost jer obuhvata tri nivoa posmatranja: istorijsko, institucionalno i individualno vreme (Ignjatović 2009). Fokus istorijskog vremena jesu generacije i kohorte, u slučaju institucionalnog vremena to su sistemski činioци, a u slučaju individualnog vremena, to su životne istorije individua (Ignjatović 2009). Pristup životnog toka se fokusira na tri ključna elementa: vremenski raspored događaja, njihova sekvenca, kao i njihov kvantitet (Billari 2001). Životni tokovi se strukturiraju putem redosleda i vremenskog odvijanja višestrukih društvenih uloga tokom životnog veka (MacMillan 2005a).

Rekonceptualizacijom životnog toka bave se i teoretičari demografske tranzicije (npr. Lesthaeghe 2010). Prema *teoriji demografske tranzicije*, demografsko ponašanje posledica je društvenih promena odnosno istorijskog procesa modernizacije. Proces modernizacije doveo je do porasta bihejvioralnih opcija s obzirom na to da dolazi do uklanjanja strukturalnih prepreka. U kulturnom smislu, ovaj proces odlikuje sve veća individualizacija i pad tradicionalizma (Bobić 2003). Kraj prošlog i početak novog veka obeležile su duboke društvene i demografske promene poput niske stope nataliteta, visoke stope smrtnosti, opadanja udela nuklearnih porodica i rapidnog povećanja stanovništva (Tomanović i dr. 2016; Petrović 2011; Bobić 2003). Navedene

promene deo su druge demografske tranzicije.

Istraživanja životnog toka najčešće se svode na dva pravca. Jedan pravac istraživanja fokusira se na stratifikaciju životnog toka gde se njegovi segmenti (faze, tranzicije, događaji) posmatraju kroz prizmu pola, ekonomskog statusa, obrazovanja itd. (Ignjatović 2009). Sa druge strane, kako ista autorka navodi, druga grupa istraživanja usmerena je na „stratifikaciju u okviru životnog toka i obuhvata praćenje razlika između životnih putanja aktera u istim fazama životnog toka usled različitih kontekstualnih činilaca“ (Ignjatović 2009: 8). Ovaj rad nadovezuje se na prvi pravac istraživanja fokusirajući se na vremenske promene u životnim događajima (u ovom slučaju ulazak na tržište rada) kroz prizmu roda i lokaliteta. Shanahan (2000) ističe važnost istraživanja nejednakosti tokom životnog toka smatrajući da je opšteprihvaćeni model životnog toka koji pretpostavlja dugoročne trendove u tranziciji u odraslost kompleksniji, odnosno da ga dodatno komplikuju društvene nejednakosti unutar kohorti. Stoga je uloga socioekonomskih faktora ključna kako bi se razumele *različite sudbine* unutar životnog toka (Badolato 2023).

2.1 STANDARDIZACIJA ŽIVOTNOG TOKA

Sredinom 1980-ih, Kohli (Kohli 1985 prema: Kohli 2007) je istakao da je dodeljivanje ključnih društvenih odgovornosti prema određenom uzrastu osobe izuzetno efikasno za organizaciju modernih političkih sistema s obzirom da pruža društvu racionalnu osnovu za planiranje. Unutar ovakvog okvira, oblikovala se jedna vrsta standardne biografije u zapadnim društvima tokom 20. veka. *Institucionalizacija* životnih tokova pred-

stavljala je deo nove životne discipline nastale kao posledica industrijskog rada. Ona se odnosi na proces kojim normativna, zakonska kao i organizaciona pravila definišu društvenu i vremensku organizaciju ljudskih života¹ (Brückner i Mayer 2005). Događaji koji čine tranziciju u odraslo doba tada su postali univerzalniji, vremenski povezani i sa manje varijacija u godinama, drugim rečima, postali su standardizovani.

Standardizacija životnog toka može se definisati kao proces kojim određeni događaji i tranzicije postaju univerzalni u datoj populaciji ili kojim njihova vremenska organizacija postaje uniformna (Bruckner i Mayer 2005; Shanahan 2000).² Ova tumačenja mogu se okarakterisati kao deo jednog opštijeg teorijskog okvira – teorija modernizacije (Bruckner i Mayer 2005). Smatra se da su mnogi procesi doprineli institucionalizovanom, predvidljivom ili standardizovanom životu. Što je više plaćeni rad postajao centralni način društvene integracije i osnova individualnih životnih tokova, to je postajala potrebna faza pripreme kroz obrazovanje (Walther i Plug 2006). Razvoj nacionalnih obrazovnih sistema i sistema socijalne zaštite rezultirao je standardnim režimom životnog toka (Kohli 2007) koji je obuhvatao tri glavne faze: obrazovanje, zaposlenje i penzionisanje. Ovakav proces (model) se tradicionalno naziva *tri kutije života* (Riley i Riley 2000; Riley i dr. 1994). Naročito

tokom ere fordizma, konvencionalni životni tokovi su nosili sa sobom obećanje sreće i osiguravali društvenu pripadnost onima koji su se pridržavali uspostavljenih institucionalnih obrazaca (Walther i Plug 2006). Širenje srednjeg i tercijarnog obrazovanja preusmerilo je mlade na ulazak na tržište rada, čime je smanjeno vreme početne potrage za poslom i ranije se stupalo u radni odnos. U suštini sam koncept *mladosti* (eng. *youth*) stvara se u vreme prelaska u moderno doba i blisko je povezano sa institucionalizacijom životnog toka (Walther i Plug 2006). Takođe, velike radne organizacije, jaki sindikati kao i povećan broj poslova belih okovratnika doveli su do generalnog produženja radnog veka ili karijere. Na kraju, odlike države blagostanja (poput prava na bolovanje, porodijskog odsustva itd.) negovale su kontinuitet u radnoj karijeri na taj način umanjujući uticaj gubitka prihoda usled nepoželjnih događaja (poput nezaposlenosti, bolesti, starosti). Relativna sigurnost posla, zaposlenja kao i napredovanja u karijeri omogućila je da karijere pojedinaca postanu predvidive (Bruckner i Mayer 2005). Međutim, mora se naglasiti da ova šema nikada nije potpuno odražavala empirijsku normu ili realnost za sve pripadnike društva, budući da su žene konstantno bile isključene iz ovog obrasca (Dausien 1996 prema: Alheit 2018).

2.2 DESTANDARDIZACIJA ŽIVOTNOG TOKA

Tokom poslednjih godina 1980-ih teza o standardizaciji životnog toka dovedena je u pitanje. Već krajem 1960-ih i početkom 1970-ih, sveobuhvatne vrednosne promene (Inglehart 1977), praćene protestima studenata u velikom broju zapadnih zemalja, dovele su do restrukturiranja načina na koji su ljudi

¹ Sa druge strane, deinstitucionalizacija podrazumeva reintegraciju ili spajanje faza, stanja, životnih događaja i tranzicija koje su nekad bile razdvojene. Na primer, odnos između rada i obrazovanja se razvio u jednu visoko sinhronizovanu aktivnost, pogotovo u SAD (Shanahan 2000).

² Obrnuto, destandardizacija bi značila da životna stanja, događaji postaju iskustva koja ili karakterišu sve manji deo populacije ili se javljaju u više različitih uzrasta i sa različitim trajanjem (Bruckner and Mayer 2005).

organizovali svoj privatni život. Takve vrednosne promene manifestovale su se i u odlaganju braka i rađanja, pa često i porastu vanbračnih zajednica, razvoda itd. (Bruckner i Mayer 2005). Promene su bile povezane sa sve većim zahtevima za autonomijom mladih i individualizacijom. Postfordistička fleksibilizacija proizvodnje i rada dovela je do smanjenja stabilnosti i predvidivosti životnog toka (Walther and Plug 2006). Neki autori ovu destandardizaciju životnog toka objašnjavali su proširenjem obrazovanja, koje je zauzvrat ugrozilo integraciju na tržište rada. Tako, Boudon obrazovne institucije opisuje kao *sale za čekanje*, gde mladi samo čekaju da se integrišu na tržište rada (prema: Bruckner i Mayer 2005). Uz to, ženski pokret doveo je do preoblikovanja života žena i muškaraca podstičući žene da se okrenu obrazovanju i karijeri. Povećanje prihoda i materijalnih prilika roditelja omogućili su da se sve više ulaže u obrazovanje dece, kao i da ona mogu da eksperimentišu svojim životnim aranžmanima. Ovi faktori podstakli su formiranje tzv. *odloženih generacija* ili *individualizovanih* ili *patchwork* biografija (MacMillan 2005a).³

Baveći se uticajem modernizacije na tok života, razni teoretičari su predložili dopunjujuću hipotezu povećane *individualizacije* (MacMillan 2005b). Opšte govoreći, rastuću individualizaciju karakteriše veće razdvajanje društvenih uloga, veće odstupanje od društvenih normi kao i sve veća haotičnost tokom života (Shanahan 2000; Buchmann 1989). Unutar sociologije, Gidens (1990) tvrdi da je individualno planiranje života postalo ključna karakteristika savremenih društava. Mladi su pod sve većim

pritiskom da samostalno planiraju svoj budući životni put, uključujući i svoje životne aranžmane. Destandardizacija takođe ukazuje na to da pretpostavljeno usklađivanje strukture i delanja, institucionalizovanih trajektorija životnog puta i subjektivne aproprijacije ovih trajektorija od strane ljudi u stvaranju njihovih biografija više nije samorazumljivo (Giddens 1984). Bekov koncept društva rizika i njegove posledice (Beck 1992) su tesno povezani s Gidensovim idejama. Bek ističe značaj neizvesnosti u novom svetu individualizacije. U ovom kontekstu, odlaganje ključnih događaja tokom tranzicije prema odraslosti predstavlja racionalan odgovor na sveprisutnu neizvesnost. No, Tomanović (2019: 317), oslanjajući se na Jamiesona, naglašava kako je koncept individualizacije kritikovan zbog njene „visoke apstraktnosti, odnosno neutemeljenosti na empirijskim činjenicama, jer empirijski nalazi ne podržavaju tezu o individualizaciji ni kao opis sadašnjeg stanja porodičnih odnosa niti pravca u kojem se kreću“. Takođe, kao što je navedeno, ideja da se tradicionalni model standardne biografije urušava nema empirijsku osnovu (Alheit 2018). Međutim, ono što se zaista promenilo jeste dosadašnja nesumnjiva dominacija modela tri faza ili kutija života (Alheit 2018).

Početak 1990-ih godina uveliko počinju da se osećaju posledice globalizacije praćene promenama u sferi rada, gde dolazi do povećane deregulacije, kao i strukturne nezaposlenosti. Istovremeno dolazi do slabljenja države blagostanja, što je uključivalo smanjivanje naknada za nezaposlenost, zdravstvenog osiguranja itd. (Esping-Andersen 1990), a socijalna zaštita je primarno okrenuta ka starijoj populaciji (Mentus 2022). Ove promene su posledica povećane fleksibilnosti koju nameću poslodavci, a koju su dodatno

³ Takođe, primenjuju se termini poput *produžena adolescencija*, *produženo detinjstvo* ili *odloženo odrastanje* za opisivanje ovog fenomena (Mitrović 2022; Tomanović 2010).

omogućili oslabljeni sindikati. Promene na tržištu rada ozbiljno su podrile ukupnu stabilnost i kontinuitet životnih tokova (Bruckner i Mayer 2005). Promene u životnom toku koje su autori tokom 1970-ih i 1980-ih pripisivali kulturnim promenama i širenjem mogućnosti ličnog izbora, sada se reinterpetiraju kao posledica adaptacija na spoljašnje, pre svega ekonomske izazove (Becker i Hermkens 1993).

Danas, studije životnog toka naglašavaju promene u nekada dominantnim standardnim oblicima odrastanja. Kao što Ignjatović navodi „markeri tranzicije u odraslost postaju neodređeni, a granice između životnih faza su fluidne. Reperi odraslosti (sklapanje braka, roditeljstvo, zaposlenje) imaju promenljiv redosled i nastaje haotizacija redosleda ključnih životnih događaja: partnerstvo bez braka, brak bez dece, napuštanje posla radi roditeljstva“ (Ignjatović 2009: 10). Promene i veća varijabilnost u obrascima tranzicije uključuju procese individualizacije i destandardizacije (Shanahan 2000). Uprkos nejednako raspodeljenim resursima i prilikama, sve više mladih je primorano da donosi sopstvene odluke i snosi ličnu odgovornost za njih. U stvarnosti, tranzicije se često nameću mladima putem uspostavljenih sistema društvene nejednakosti kao što su klasa, obrazovanje, rod, etnička pripadnost ili lokalitet. Dodatno, nejednakost poprima i nove oblike, kao što su novi oblici nesigurnosti rada. Kako sve više mladih ljudi saznaje da su im šanse da prate tipičan tok života opale zbog nedostatka resursa, oni bivaju prisiljeni da se preorijentišu (Walther i Plug 2006). Stoga se može tvrditi da je globalizacija dovela do povećanja učestalosti izloženosti rizicima – posebno na tržištu rada, ali i u porodičnom životu (Bruckner i Mayer 2005).

3 TRANZICIJA NA TRŽIŠTE RADA

Ulazak na tržište rada jeste jedan od ključnih životnih događaja tranzicije u odraslost. On predstavlja period između kraja primarne uključenosti pojedinaca u obrazovanje i njihovog pronalaženja stabilnog radnog mesta. Iako se odnosi na početak radnog veka, mnoga istraživanja naglasila su da su prvobitna radna mesta izuzetno uticajna u oblikovanju daljeg razvoja radne karijere (npr. Müller i Gangl 2003). Kao što je naglašeno, obrasci te integracije odražavaju kontinuitet i promene u društvenoj podeli rada, a samim tim predstavljaju važan proces za oblikovanje društvene stratifikacije modernih društava (Müller i Gangl 2003).

3.1 INTEGRACIJA NA TRŽIŠTE RADA U EVROPI

S obzirom na to da je plaćeni rad postao središte društvene integracije i individualnih životnih tokova, javila se potreba za obrazovanjem (Walther i Plug 2006). Period posle Drugog svetskog rata širom Evrope predstavljao je period širenja obrazovanja i reformi obrazovnih sistema. U tom periodu, nakon završetka obrazovanja, mladi su ulazili na tržište rada gde su ostajali sve do penzionisanja. No, s promenama u sferi rada došlo je do produžavanja tranzicionih procesa.

Prvo, širom Evrope dolazi do postepenog smanjivanja poslova koji počivaju na punom radnom vremenu i povećanja broja nestandardnih, fleksibilnih poslova sa nepunim radnim vremenom. Od 60-ih i 70-ih godina standardni radni odnosi, koji su predstavljali normu u većini zemalja, počeli su da se menjaju i stvaraju mesto za nove vrste radnih odnosa u ime veće fleksibilnosti. Ovo je rezultat neoliberalnih reformi i restrukturiranja koje su podržale međunarod-

ne organizacije poput Svetske banke, Međunarodnog monetarnog fonda itd. (Bohle i Greskovits 2012). Neoliberalna doktrina radničku klasu shvata zapravo kao prepreku napretku, a standardne radne odnose kao odskočnu dasku ka novoj fazi deregulacije i fleksibilnosti u radnim odnosima, te prekarnost kao nužnu cenu koja dolazi sa njom. Centralna ideja neoliberalnog modela je da rast i razvoj zavise od konkurentnosti tržišta (Standing 2011). Ovo je značilo povećanje fleksibilnosti, a posebno na tržištu rada, što je, kako ističe Standing (2011), zapravo stvorilo temelje za prenošenje rizika i nesigurnosti na radnike i njihove porodice. Mladim ljudima potrebno je više vremena da uspostave stabilnu poziciju na tržištu rada nego što je to bio slučaj ranije. Iskustva sa ranom nezaposlenošću mogu snažno uticati na buduću karijeru s obzirom na to da je prethodno radno iskustvo sve važniji faktor pri pronalaženju posla (Müller i Gangl 2003).

No i pored brojnih promena na tržištu rada, mnoge empirijske studije o destandardizaciji životnog toka ne ukazuju na destandardizaciju u oblasti rada. Na primer, u istraživanju koje su sproveli Bruckner i Mayer (2005) na podacima za Nemačku, nema potpore tezi o destandardizaciji u sferama obrazovanja, obuke i rada. Rezultati ukazuju da su se ove tranzicije produžile, postale su više raznovrsne s obzirom na više faza obuke i, kao rezultat toga, izgubile su standardizovanost u smislu redosleda napuštanja škole, obuke i zaposlenja. No, oni zaključuju da generalno postoji visok nivo dugoročne stabilnosti u ovim procesima.

Globalne ekonomske promene od 1970-ih su dovele do opšteg povećanja nesigurnosti, a čitav proces ima prilično izraženu rodnu dimenziju. Ključni faktor rodni nejednakosti može se pronaći u

ograničenom pristupu žena obrazovnom sistemu i obukama (Beneria i Sen 1981). Značajne promene koje su zahvatile tržišta rada zemalja širom sveta, uvođenje neoliberalnih politika od strane različitih vlada, a u skorije vreme i finansijska kriza, doveli su u prvi plan uticaj ovih promena na diskriminaciju žena na tržištu rada. Dodatno, na obrasce i uslove zapošljavanja žena radikalno su uticali i tehnološki napredak, kao i migracije (Mandel i Shavel 2009). Promene u rodnim ulogama i očekivanjima leže u samom središtu promenjenih životnih obrazaca. Učešće u radnoj snazi žena se više nego udvostručilo od Drugog svetskog rata (Giele i Holst 2003). Kako bi se razumeo položaj žena na tržištu rada korisna je i *teorija rodne stratifikacije*. Ona tvrdi da žene doživljavaju diskriminaciju u svim radnim domenima. Koren ove teorije jesu tradicionalne teorije segregacije koje smatraju da postoji nepravedna segregacija žena u određenim zanimanjima. Suštinski, ova teorija naglašava da žene nemaju jednake šanse pri pronalaženju dobro plaćenih pozicija i pored zadovoljavajućeg ljudskog kapitala. Dodatno, to znači da se žene češće okreću nesigurnim, slabo plaćenim poslovima (Young 2010). Rodne razlike su takođe posredovane i različitim normativnim rodnim sistemima koji su povezani sa dominantnim kulturnim obrascima (Tomanović i dr. 2016). U vezi sa rodnim aspektom tranzicije u odraslost, istraživanja pokazuju da je opadanje rodni razlika u stepenu obrazovanja dovelo do smanjenja rodni razlika u početnim ishodima na tržištu rada (Salas-Velasco 2007; Müller i Gangl 2003). Na primer, Winkler-Dworak i Toulemon (2007) su na primeru Francuske pokazali da dolazi do konvergencije muških i ženskih obrazaca porodičnih tranzicija.

Još jedna važna karakteristika koja utiče na razlike u životnom toku i tranzici-

jama u odraslost jeste lokalitet. Porodice iz ruralnih područja obično imaju niže nivoe prihoda i manje raznovrsne karijerne prilike u poređenju sa svojim kolegama iz gradova. Ruralne zajednice imaju manje kulturnih i zabavnih opcija zbog svoje prostorne pozicije tj. udaljenosti (Cheah i dr. 2010). Često ih odlikuje skraćeni period tranzicije u odraslost i potencijalno eksperimentisanje sa alternativnim opcijama zapošljavanja (Cheah i dr. 2010). Mladi ljudi iz ruralnih područja stupaju u odraslo doba u kontekstu ograničenih ekonomija i prilika, pa treba sprovoditi više istraživanja njihovog razvoja kako bi se utvrdilo kako ovaj kontekst utiče na njihove dugoročne ishode (Fenton i dr. 2021).

3.2 INTEGRACIJA NA TRŽIŠTE RADA U SRBIJI

Socijalistički model modernizacije kao i režimi koji nastaju nakon njegovog kolapsa, predstavljaju važan kontekst koji neminovno utiče na karakteristike proučavanih promena. Nakon prve demografske tranzicije, socijalistički blok u Evropi odlikovali su standardizovani modeli obrazovanja, zaposlenja, ulaska u brak i rađanja (Petrović 2011). Takav sistem omogućavao je značajnu predvidivost života. U socijalizmu, radnici su uživali ekonomsku sigurnost kroz faktički zagarantovano doživotno zaposlenje i pristup različitim pogodnostima i socijalnim benefitima (Kogan i dr. 2008).

Period konstituisanja socijalističkog sistema označavao je potpunu zamenu dotadašnje grupacije novom „u koju su se uspinjali pojedinci prvenstveno iz nižih društvenih slojeva, na osnovu svoje uloge u partizanskom pokretu“ (Lazić 2011: 135). Potom je osnovni determinacijski princip predstavljalo naimenovanje na položaj od strane kolektivno-vlasničke

klase, a sve veći značaj dobijao je i stepen obrazovanja. Najvažniji činilac velike uzlazne pokretljivosti tokom pedesetih i šezdesetih godina bila je socijalistička modernizacija praćena industrijalizacijom, urbanizacijom kao i sveobuhvatnim širenjem školskog sistema. No, tokom socijalizma tercijarno obrazovanje nije bilo presudno za pronalaženje dobro plaćenog posla, pa se veliki broj mladih nije odlučivao za nastavak obrazovanja nakon srednje škole.⁴ Nakon tog perioda dolazi do usporavanja strukturalnih promena, što je vodilo opadanju šansi za društveni uspon kao i uvećanju samoreprodukcije osnovnih društvenih grupacija.⁵ Smatra se da je promena sistema uslovlila specifično iskustvo kohorti rođenih 1970-ih i 1980-ih, što se ogleda u vrednosnoj, kao i bihejvioralnoj dimenziji (Rabušić 2001 prema: Petrović 2011).

Takođe, kao što Petrović (2011) naglašava, ovakav sistem nije doveo do razvoja postmaterijalističkih vrednosti, što se delom može objasniti sistemom obrazovanja koji je služio afirmaciji kolektivnih vrednosti, profilisanju industrijskog radništva i opsluživanju partijsko-državne hijerarhije. Iako demografski procesi podsećaju na procese kroz koje su prošle zemlje druge demografske tranzicije, one nisu bile praćene postmaterijalističkim vrednostima, koje predstavljaju značajnu karakteristiku druge demografske tranzicije. Vrednosti poput rodne ravnopravnosti u javnoj i privatnoj sferi i individualizma, bile su prisutne u maloj meri, a samim tim i prakse koje proističu iz njih (Tomanović i dr. 2016; Bobić 2003). Pitanje ženske zaposlenosti nije predstavljalo pitanje ličnog izbora, već je za veliku većinu to bilo pitanje ekonomske nužnosti radi opstanka do-

⁴ 1990. je tek oko 10-15% mladih studiralo (Petrović 2011).

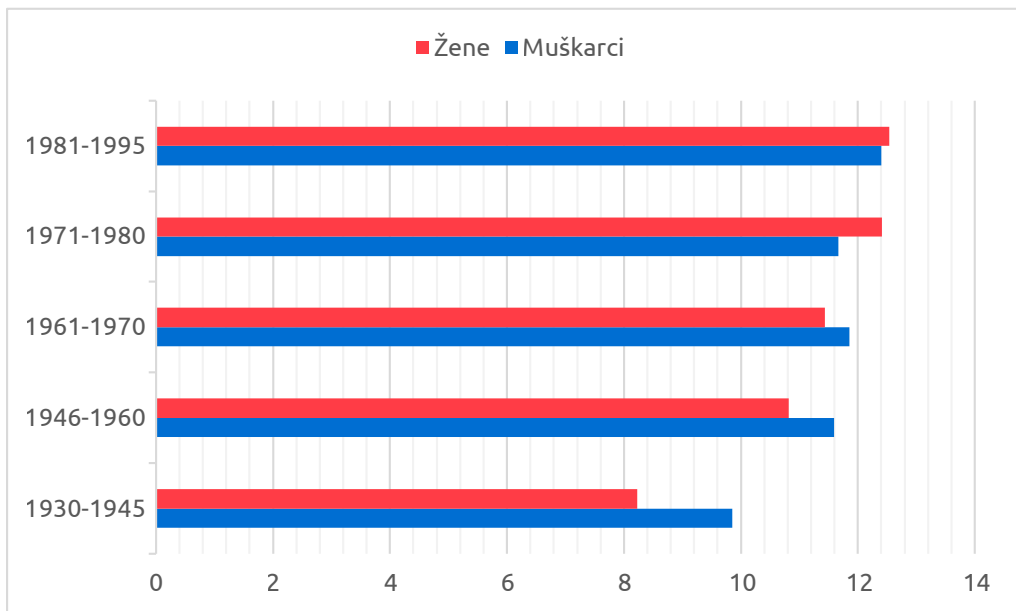
⁵ Više o tome u: Lazić 2011; Cvejić 2006.

maćinstva (Bobić 2003). Štaviše, brojna empirijska istraživanja pokazala su da su žene osećale „dupli teret“ (obaveze oko porodice sa jedne strane, i obaveze na radnom mestu, sa druge) (Bobić 2003; Blagojević 2002).

S obzirom na neminovnu povezanost sistema obrazovanja i tržišta rada, prikazane su i prosečne godine obrazovanja za sve proučavane kohorte. Povrh otvorenog pristupa obrazovanju koji je bio zaostatak socijalističke baštine, od 1970-ih dolazi do zatvaranja društvenih struktura i sve veće društvene reprodukcije, a posledično i visokog nivoa reprodukcije obrazovnih nejednakosti (Tomanović 2022; Tomanović i Stanojević 2015). Grafikon 1 jasno pokazuje trend produžavanja ostanka u obrazovanju, što se može objasniti povećanom društvenom pokretljivošću i olakšanim pristupom obrazovanju tokom

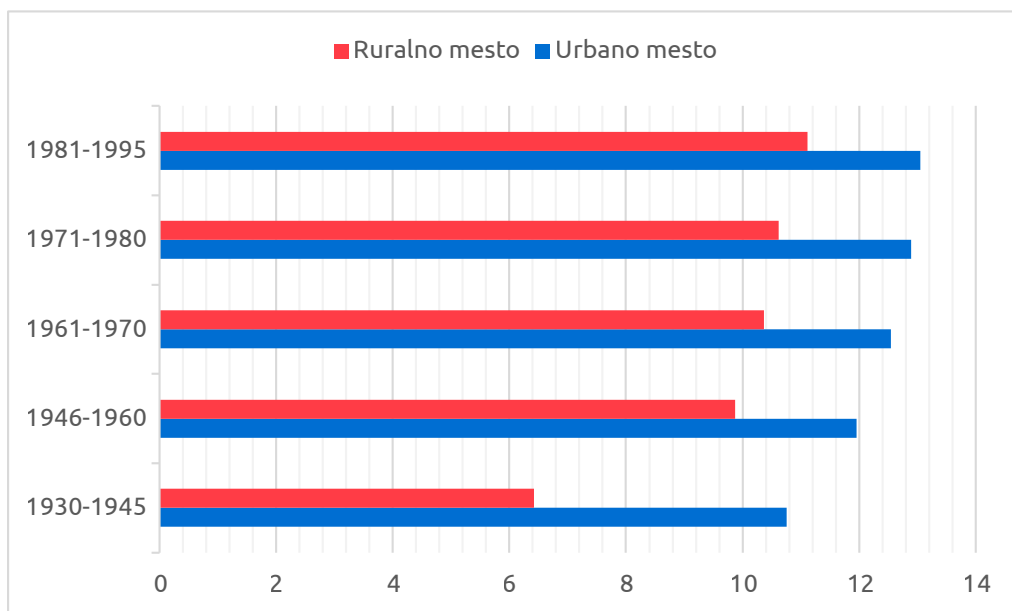
socijalizma (Lazić 2011). Kohorte rođene 1980-ih su takođe i kohorte koje su najveći broj godina provele u obrazovanju (1981–1995 – 12,49 godina u proseku). Dodatno, vidimo da se društvene nejednakosti lako mogu uočiti i u obrazovnim prilikama. Među kohortama rođenih između 1930–1970, muškarci u proseku duže ostaju u obrazovanju. Nakon toga, među kohortama rođenim od 1971. pa nadalje, žene su te koje se duže obrazuju u odnosu na muškarce. Kada je reč o lokalitetu, grafikon 2 ukazuje na jasno vidljive razlike između ispitanika sa sela i grada. Ispitanici sa sela generalno ranije završavaju sa obrazovanjem u poređenju sa ispitanicima iz gradskih područja, no ta se razlika sve više smanjuje.

Kolaps socijalizma inicirao je porast nezaposlenosti, kao i krah državne regulacije stambenog tržišta, što dovodi do odlaganja osamostaljenja mladih.



Grafikon 1 Prosečna dužina obrazovanja po rodu, 1930–1995.

Izvor: Sopstvene kalkulacije autorke, ESS.



Grafikon 2 Prosečna dužina obrazovanja po lokalitetu, 1930–1995.

Izvor: Sopstvene kalkulacije autorke, ESS.

Štaviše, mladi postaju sve više izloženi novim potrošačkim izazovima sa jedne strane, a sa druge ostaju bez ikakvih garancija da je realizacija njihovih materijalnih ciljeva ostvariva (Petrović 2011). Prelaskom na kapitalizam, sigurnost posla se smanjila, a mladi su bili izloženi novim socijalnim rizicima, posebno nezaposlenosti (Kogan i dr. 2008). Štaviše, žene su se masovno vraćale u privatnu sferu (otpuštanja i prinudni odmori), na taj način se suočavajući sa masovnom nezaposlenošću i procesom retradicionalizacije rodni uloga (Bolčić i Milić 2002 prema: Bobić 2003). Ove promene dovele su do tendencije odlaganja ključnih životnih događaja u Srbiji (Ignjatović 2009). Ignjatović (2009) je na osnovu istraživanja iz 2003. pokazala da se Srbija može svrstati u grupu zemalja sporog odrastanja i često nedovršenog osamostaljivanja i kada su u pitanju

objektivni markeri tranzicije u odraslost i kada su u pitanju subjektivne procene ispitanika.

Srbija, prema Galanovoj tipologiji, pripada mediteranskom, južnoevropskom tipu odrastanja koje podrazumeva sporu tranziciju u gotovo svim aspektima odraslosti (Tomanović i Ignjatović 2006). Drugim rečima Srbiju, poput Italije, Grčke i Španije, karakteriše kasno napuštanje roditeljskog doma i višestruka i dugotrajna vezanost za porodicu (Ignjatović 2009). Objašnjenja ovakve kategorizacije Srbije mogu se nazreti u snažnoj neformalnoj socijalnoj mreži porodice, slabostima formalnog sistema socijalne zaštite i makroekonomskim činiocima (Ignjatović 2009). Stoga, sa jedne strane, u Srbiji se mogu pronaći tendencije koje odgovaraju evropskim trendovima tranzicije, ali sa druge strane, postoji visoko pozicioniranje porodične tranzicije

u vrednosnim samoodređenjima mladih (Tomanović i Ignjatović 2006). Stanojević i Tomašević (2021) Srbiju svrstavaju u postsocijalistički režim koji je sličan mediteranskom tipu. Ovaj tip karakterišu odložena profesionalna tranzicija, za kojom vrlo ubrzo sledi porodična tranzicija. Uzrok se pronalazi u visokim stopama nezaposlenosti, porastu nestandardnih oblika zaposlenja, niskim zaradama, visokim cenama nekretnina itd. (Stanojević i Tomašević 2021).

Istraživanja pokazuju da tranzicije mladih traju duže danas nego tokom ere socijalizma (Tomanović 2012). U Srbiji dolazi do odlaganja markera odraslosti, ali i dalje se ne može govoriti o destandardizaciji životnog toka. Što se tiče razlika između muškaraca i žena, Tomanović (2012) ukazuje da mladi muškarci uglavnom većinu ključnih životnih događaja tranzicije u odraslost doživljavaju kasnije nego žene, osim kada je reč o zapošljavanju.

Dodatani izazov zemalja koje prolaze kroz postsocijalističku transformaciju jeste nesklad između zahteva tržišta rada i obrazovnog sistema na svim nivoima. Ovo je posebno vidljivo u Srbiji, koja je prošla kroz dugotrajni period blokiranе transformacije tokom devedesetih godina, kada su mnoge institucije, uključujući i obrazovne ustanove, pretrpele razaranja, a komercijalizacija visokog obrazovanja je dodatno produbila taj nesklad (Mojić 2016). Mojić je na osnovu rezultata istraživanja sprovedenog 2011. godine istraživao obrazovno-radne resurse i orijentacije mladih. Njegova analiza ukazala je da obrazovno-radni resursi mladih uveliko zavise od roditeljskih resursa u situaciji „dugoročne oskudnosti ili pogrešne usmerenosti sistemskih resursa“ (Mojić 2016: 256). Fleksibilizacija primorava mlade da kombinuju već oskudne sistemske, porodične

i individualne resurse kako bi kreirali sopstvene obrazovno-radne strategije. Dodatno, ove strategije su fragmentirane i atomizovane kao posledica porodične sigurnosne mreže (Mojić 2016).

Pregled teorijskih i empirijskih doprinosa istraživanju promena u tranziciji na tržište rada ne podržava ideju da se pojavljuje novi obrazac profesionalnih tranzicija. Iako teorije nude argumente u prilog i protiv destandardizacije životnog toka, empirijski podaci često pokazuju suprotno (Bruckner i Mayer 2005). Pogotovo kada je reč o postsocijalističkim zemljama gde dolazi do produžavanja tranzicija u odraslost mladih, ali gde postoji malo dokaza o destandardizaciji istih (Tomanović 2012).

4 HIPOTEZE

S obzirom na ubrzane promene kroz koje je društvo Srbije prolazilo u ovom periodu pokušaćemo da utvrdimo kako su one uticale na bazične obrasce integracije na tržište rada mladih rođenih od 1930. godine do 1995. Idealno, želeli bismo biti u mogućnosti da mapiramo sve aspekte profesionalne tranzicije određenih kohorti kroz promenljivu institucionalnu strukturu. No, s obzirom da to nije moguće, u ovom radu se posebno bavimo sledećim aspektima procesa tranzicije: (a) vremenom događaja (eng. *timing of events*), tj. prosečnim dobom stupanja na tržište rada i (b) varijabilnosti doba, tj. nivoom u kojem se tranzicije dešavaju u određenim uzrastima. Iako se povremeno osvrćemo na standardizaciju u tumačenju naših nalaza, ne nastojimo sistematski prikupiti dokaze koji se odnose na ovaj koncept, niti na povezane procese individualizacije. Konačno, važno je napomenuti da svaki od ovih pokazatelja sam za sebe može ukazivati na više procesa društvenih promena koji u principu ne

moraju imati veze sa destandardizacijom životnih putanja. Na primer, promene u profesionalnoj tranziciji mogu se dešavati tokom ekonomskih uspona ili padova, bez ukazivanja na društveni trend ka destandardizaciji.

Imajući u vidu teorijska polazišta rada kao i rezultate prethodnih istraživanja, polazimo od sledećih hipoteza:

H1. U Srbiji dolazi do odlaganja profesionalne tranzicije za sve proučavane kohorte.

H2. Muškarci u proseku ranije doživljavaju profesionalnu tranziciju u odnosu na žene, za sve proučavane kohorte.

H3. Dolazi do konvergencije muških i ženskih obrazaca profesionalnih tranzicija.

H4. U seoskim sredinama je prosečna profesionalna tranzicija ranija u odnosu na gradske, za sve proučavane kohorte.

H5. Varijabilnost u obrascima profesionalne tranzicije se ne uvećava.

5 METOD

Da bismo pratili promene u starosnom dobu ulaska na tržište rada koristili smo podatke devetog talasa Evropskog društvenog istraživanja za Srbiju, iz 2018. Odgovor na naše istraživačko pitanje dobili smo analizom preživljavanja proučavanih životnih događaja. Ona predstavlja skup statističkih procedura za analizu podataka za koje je rezultujuća promenljiva od interesa vreme dok se događaj ne desi (Kleinbaum 1996). Kod analize preživljavanja vremenska promenljiva se obično odnosi na vreme preživljavanja (vreme pojavljivanja događaja). U sociologiji, najčešća vremena koja se proučavaju jesu vreme stupanja u brak, vreme napuštanja škole, napuštanje roditeljskog doma i slično. Glavni cilj analize preživljavanja jeste da uporedi vreme preživljavanja dve ili više grupa,

kao i da otkrije da li se ta vremena preživljavanja statistički značajno razlikuju. Kako bismo ispitali statističku značajnost razlika među proučavanim grupama (kohortama) upotrebili smo Log-rank test, koji se koristi za upoređivanje tri ili više krivih preživljavanja (Kleinbaum 1996).

Proučavani događaj jeste ulazak na tržište rada tj. pronalaženje radnog mesta. Radi merenja vremena tog događaja koristili smo instrument Evropskog društvenog istraživanja, preciznije binarni odgovor na pitanje: *Da li ste ikada imali plaćeni posao ili plaćenu praksu u trajanju od 20 sati ili više nedeljno tokom barem tri meseca?* i odgovor na pitanje *Koje godine ste prvi put počeli da radite ovakvu vrstu posla?*

Kako bismo ispitali promene u prosečnom dobu tranzicije u odraslost, koristili smo medijane starosnog doba u kojem su ispitanici doživeli određeni životni događaj (ukoliko jesu), zasnovane na Kaplan-Majerovim proračunima dobijene analizom preživljavanja. Veličina ukupnog uzorka je 1265 ispitanika, a takođe je za svaki od parametara ispunjen zahtev minimalnog broja događaja prilikom sprovođenja analize preživljavanja (Allison 2018). Dva glavna parametra koja smo analizirali su rod i lokalitet. Povrh toga, kako bismo merili varijabilitet u prosečnom dobu tranzicije na tržište rada koristili smo interkvartilni raspon zasnovan na Kaplan-Majerovim proračunima.

Dodatno, u okviru istog uzorka razlikovali smo pet kohorti. Kohorte su izuzetno bitne u pristupu životnog toka jer pružaju vezu između istorijskih promena i toka života (Elder i Shanahan 2007). Prvu kohortu čine ispitanici rođeni od 1930. do 1945. godine, drugu kohortu ispitanici rođeni od 1946. do 1960. godine. Treću kohortu čine ispitanici rođeni od 1961. do 1970, a četvrtu kohortu u

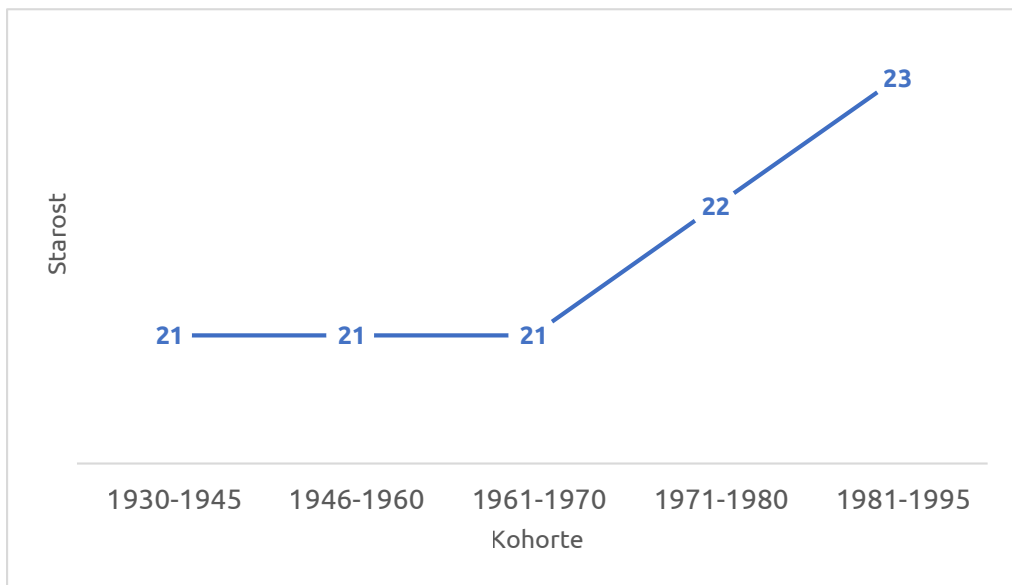
uzorku čine ispitanici rođeni od 1971. do 1980. godine. Poslednju kohortu čine ispitanici rođeni od 1981. do 1995. godine, jer smo ispitanike rođene nakon 1995. odlučili da isključimo iz analize s obzirom na to da veliki broj njih još uvek nije doživeo proučavan životni događaj.

6 REZULTATI

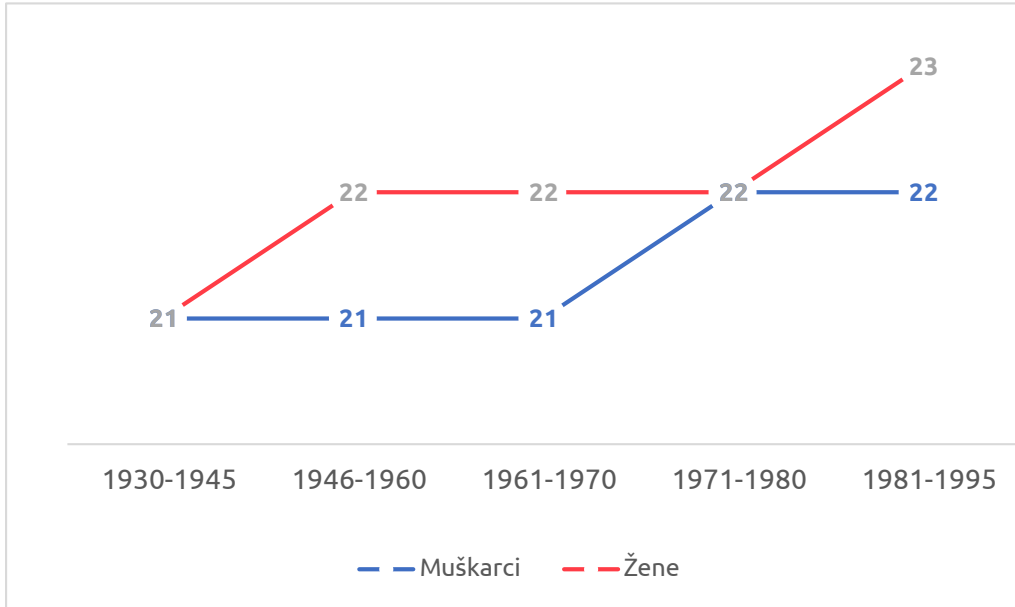
Rezultati analize preživljavanja jasno pokazuju obrasce tranzicije na tržište rada. Log-rank test je potvrdio da postoje statistički značajne razlike između proučavanih kohorti ($p < .05$). Za prikazivanje promena u tranzicijama služićemo se medijanama zasnovanim na Kaplan-Majerovim procenama. Grafikon br. 3 prikazuje prosečno doba ulaska na tržište rada za svaku od kohorti. Rezultati potvrđuju našu prvu hipotezu o odlaganju tranzicija na tržište rada (H1). Vidimo da je kod proučavanih kohorti tranzicija u proseku odložena za dve godine. Uprkos takvim

promenama, prosečna starost pri ulasku na tržište rada je relativno stabilna.

Rezultati pokazuju da postoje statistički značajne razlike u prosečnom dobu stupanja na tržište rada između muškaraca i žena (Log Rank – $p < .05$). Kada je u pitanju muška populacija koja je započela svoju profesionalnu karijeru tokom ispitivanog vremenskog perioda, primećuje se povećanje prosečnog uzrasta sa 21 na 22 godine. Značajne promene u ovom kontekstu dešavaju se između kohorti rođenih od 1961. do 1980. godine. S druge strane, rezultati ukazuju na produžavanje vremena potrebnog ženama da ostvare svoje profesionalne tranzicije, pri čemu se prosečni uzrast povećava sa 21 na 23 godine. Ovo potvrđuje našu drugu pretpostavku (H2). Najveće promene primećujemo među kohortama rođenim između 1961. i 1995. godine. Međutim, rezultati ne potvrđuju našu hipotezu o sve sličnijim obrascima tranzicije između žena i muškaraca (H3).



Grafikon 3 Medijana starosnog doba uslaska na tržište rada, Kaplan – Majerove procene (1930–1995)



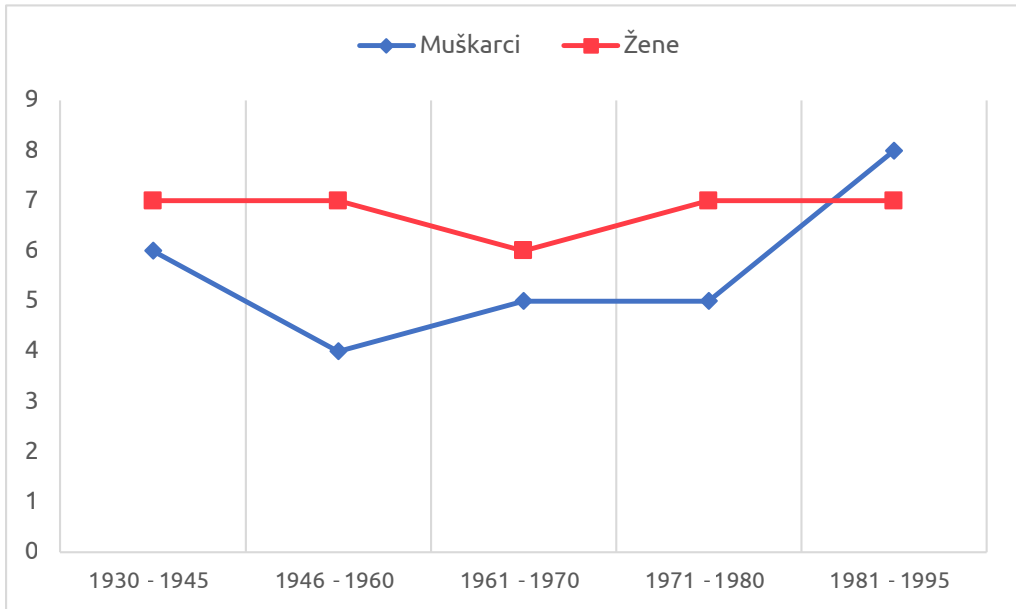
Grafikon 4 Medijana starosnog doba ulaska na tržište rada za muškarce i žene, Kaplan – Majerove procene (1930–1995)

Evropsko društveno istraživanje ne omogućava merenje dužine trajanja profesionalnih tranzicija, ali može se meriti varijacija u dobu doživljavanja određene tranzicije. Interkvartilni raspon je razlika između godina u kojoj je 75% kohorte doživelo određeni događaj i godina u kojoj je 25% doživelo taj događaj, i služi kao mera unutar-kohortne varijacije. Grafikon br. 4 ukazuje na interkvartilni raspon u prosečnom dobu stupanja na tržište rada za muškarce i žene. Tokom većine analiziranog perioda, žene pokazuju veću varijaciju u uzrastu kada stupaju na tržište rada. Sa druge strane, kod muškaraca uočavamo više oscilacija u interkvartilnom rasponu. Kada se fokusiramo na kohortu rođenu između 1946. i 1960. godine, indikativna je najmanja varijacija. Međutim, nakon tog perioda, zapazili smo postepen porast varijabilnosti, sve do poslednje analizirane kohorte, gde dolazi do značajnog

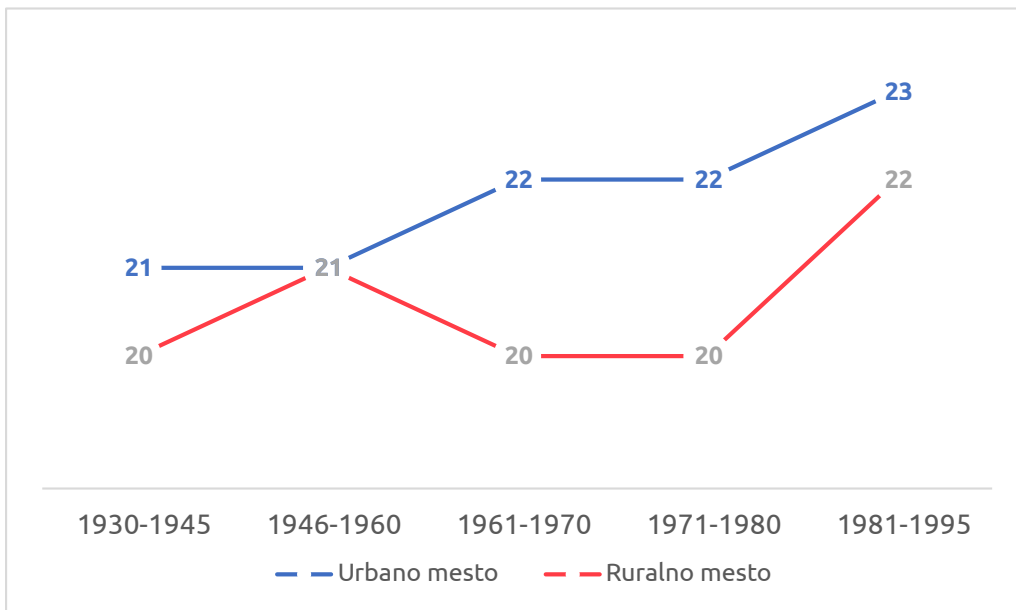
povećanja interkvartilnog raspona od 7 godina. Time je peta hipoteza (H5) samo delimično potvrđena.

Poseban predmet naše analize bile su i razlike između ruralnih i gradskih područja kada su u pitanju profesionalne tranzicije. Rezultati pokazuju da postoje statistički značajne razlike u prosečnom dobu stupanja na tržište rada između ispitanika sa sela i grada (Log Rank – $p < .05$). Uopšteno govoreći, ispitanici iz ruralnih sredina ulaze na tržište rada ranije u odnosu na ispitanike iz urbanog okruženja, što potvrđuje četvrtu hipotezu (H4). Dodatno, najveću sličnost u obrascima profesionalne tranzicije opažamo među kohortama rođenih između 1946. i 1960. godine.

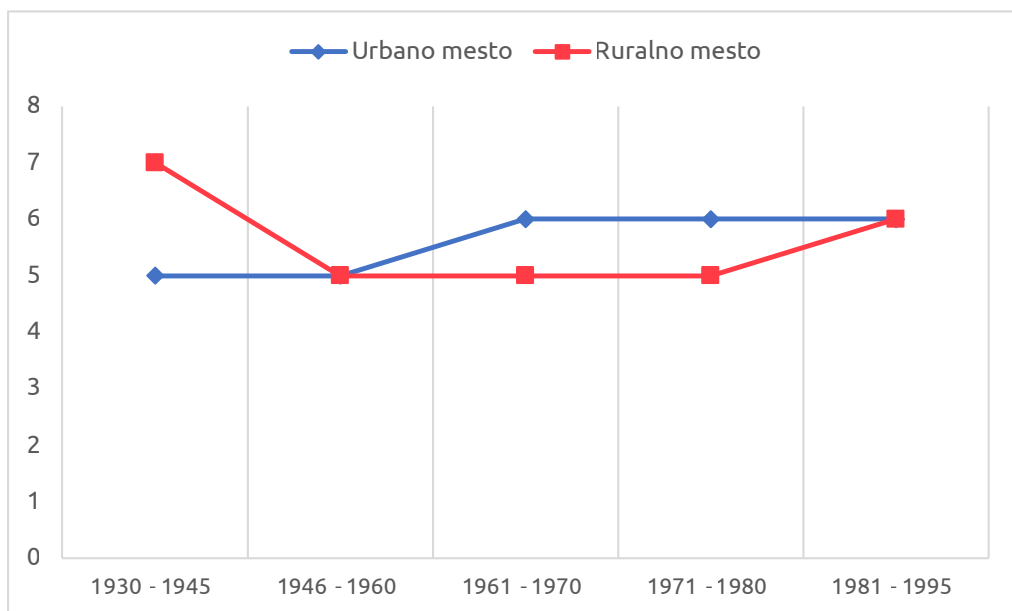
Štaviše, kada sagledamo interkvartilni raspon, primećujemo da nema izraženih razlika u varijaciji prosečnog uzrasta pri ulasku na tržište rada između osoba sa sela i onih iz gradova.



Grafikon 5 Interkvartilni raspon doba ulaska na tržište rada po polu (1930–1995)



Grafikon 6 Medijana starosnog doba ulaska na tržište rada po lokalitetu, Kaplan-Majerove procene (1930–1995)



Grafikon 7 Interkvartilni raspon doba ulaska na tržište rada po lokalitetu (1930–1995)

7 DISKUSIJA

Kada je u pitanju aspekt vremena događaja, rezultati naše analize ukazuju da je u pored dubokih promena kroz koje je prošla populacija Srbije, prosečno doba pri ulasku na tržište rada tokom proučavanog perioda relativno stabilno, i kreće se u proseku od 20. do 22. godine starosti. Ovi rezultati su u skladu sa rezultatima prethodnih istraživanja koja ukazuju na odlaganje životnih događaja tranzicije u odraslost i govore o odloženom odrastanju (Tomanović 2012; Ignjatović 2009). Rast je indikativan kod kohorti rođenih sedamdesetih i osamdesetih godina prošlog veka. Te kohorte se i u literaturi izdvajaju kao kohorte koje dele specifično iskustvo zbog opšte promene sistema (Petrović 2011). Dodatno, s obzirom na širenje obrazovnog sistema, sve veći broj pojedinaca odlagao je ulazak na tržište rada zbog produžavanja obrazovanja. To

potvrđuju i naši rezultati koji pokazuju da je prosečno vreme provedeno u obrazovanju najviše u tom periodu.

Sa druge strane, još veći rast prosečnog doba stupanja na tržište rada kohorte rođene od 1981. do 1995. godine može biti objašnjen kolapsom socijalizma i njegovim posledicama. Naime, ova kohorta stupala je na tržište rada krajem devedesetih i početkom dvehiljaditih godina kada je situacija na tržištu rada bila nezavidna. Krah socijalističkog sistema doveo je do porasta nezaposlenosti kao i otežanog rešavanja stambenog pitanja. Posledično, sigurnost posla se smanjila, a radnici su bili izloženi sve većim socijalnim rizicima (Petrović 2011; Kogan i dr. 2008).

Povrh toga, istražili smo i razlike između muškaraca i žena u obrascima tranzicije na tržište rada u Srbiji. Rezultati pokazuju da žene u proseku kasnije stupaju na tržište rada u odnosu na muškarce. Tako-

de, kada je reč o trendovima integracije na tržište rada, uviđamo da obrasci žena i muškaraca ne postaju sličniji. Ovi podaci nisu iznenađujući, s obzirom na to da i pored masovnog uključenja žena na tržište rada, rodne nejednakosti utemeljene na patrijarhalnim vrednostima opstaju i tokom socijalizma (Tomanović i dr. 2016; Petrović 2011; Bobić 2003; Blagojević 2002). Takođe, naši nalazi ukazuju i da su žene nešto više pogođene periodom tranzicije, s obzirom na to da prosečno doba raste sa 22 na 23 godine za kohorte koje su tada ulazile na tržište rada, a to su ispitanice rođene 1981–1995. Međutim, takođe je važno napomenuti da u tom vremenskom periodu mlade žene provode više vremena u školovanju.

Konačno, ispitivali smo i razlike između ruralnih i gradskih područja kada su pitanju obrasci tranzicije na tržište rada. Rezultati pokazuju da ispitanici sa sela uglavnom ranije ulaze na tržište rada u poređenju sa ispitanicima iz grada. Ovaj nalaz nije neočekivan budući da stanovnici urbanog područja obično provode više vremena u školovanju. Najveća sličnost postoji među kohortama rođenim između 1946–1960. godine. Pretpostavka je da je u to vreme tržište rada bilo stabilno, sa niskom stopom nezaposlenosti, što je omogućilo i ispitanicima sa sela i iz gradova da relativno lako nađu posao.

Kada je u pitanju drugi proučavani aspekt profesionalne tranzicije – varijabilnost doba, rezultati su više ambivalentni. Iako žene u proseku pokazuju veću varijabilnost u dobu kada ulaze na tržište rada, primećujemo da se ta varijabilnost kod muškaraca značajno više menja. Čini se da efekti vremenskog perioda posebno doprinose raznolikosti profesionalnih putanja muškaraca. Tako, kod muškaraca rođenih 1946–1960. uviđamo najmanji nivo varijacije, s obzirom da su započinjali svoje radne karijere

tokom uveliko razvijenog socijalističkog režima. Nakon tog perioda, primećujemo blagi porast varijacije sve do poslednje analizirane kohorte, kada dolazi do značajnog povećanja interkvartilnog raspona od sedam godina. Tadašnja kohorta stupala je na tržište rada tokom perioda postsocijalističke transformacije, pa je veća heterogenizacija u profesionalnim tranzicijama očekivana usled povećanih socijalnih rizika (Petrović 2011; Kogan i dr. 2008). Sa druge strane, primećujemo da nema velikih razlika u varijaciji prosečnog uzrasta pri ulasku na tržište rada između osoba sa sela i onih iz gradova.

Stoga, iako je veća varijabilnost u uzrastu kada se događaju određene tranzicije često povezana sa procesom destandardizacije životnih tokova, naši rezultati ne ukazuju jednoznačno na taj proces. Štaviše, čini se da je više reč o snažnim efektima perioda koji nužno utiču na pretpostavku o linearnim transformacijama životnog toka.

8 ZAKLJUČAK

S obzirom da obrasci integracije na tržište rada oslikavaju kontinuitet i promene u društvenoj podeli rada (Müller i Gangl 2003), ne iznenađuju podaci da se promene u prosečnom dobu stupanja na tržište rada u Srbiji uglavnom podudaraju sa promenama u društvenoj strukturi. Kao što je navedeno, proučavane kohorte pokrivaju period od socijalizma, preko postsocijalističke transformacije, pa sve do prelaska na kapitalistički ekonomski sistem. Podaci iz Srbije ukazuju na nekoliko izraženih vremenskih trendova vezanih za početak radne karijere. Prvo, primetno je sve kasnije započinjanje profesionalnih tranzicija. Drugo, tokom tog perioda, životni tokovi muškaraca i žena su postajali sve sličniji, sve do perioda sloma socijalizma i porasta društvenih

nejednakosti kada je taj trend zaustavljen. Treće, obrasci profesionalnih tranzicija između osoba iz ruralnih i gradskih područja su sve sličniji. Četvrto, iako je varijabilnost u dobu stupanja na tržište rada za muškarce sve veća, ne može se zasigurno govoriti o destandardizaciji profesionalnih tranzicija u Srbiji. Kada se sagledaju aspekt prosečnog doba stupanja na tržište rada i aspekt varijabilnosti, rezultati potvrđuju da možemo govoriti o odlaganju profesionalnih tranzicija, ali ne nužno i o njihovoj destandardizaciji. Uzimajući u obzir intenzivne društvene promene tokom analiziranog perioda, transformacije koje smo uočili u profesionalnim tranzicijama mogu biti rezultat tih konkretnih društvenih promena.

Podaci iz Evropskog društvenog istraživanja, korišćeni u ovom članku, otvaraju mogućnost za detaljnije proučavanje faktora koji oblikuju vreme i redosled životnih događaja tranzicije u odraslost. Međutim, treba napomenuti da ovi podaci ne pružaju dovoljno informacija o najmlađim kohortama koje trenutno prolaze kroz proces tranzicije u odraslost. Takođe, valja napomenuti da dostupni podaci, nažalost, ne obuhvataju informacije o vremenima kada pojedinci napuštaju školu i ne pružaju informacije o trajanju specifičnih tranzicija. U budućim istraživanjima trebalo bi posvetiti pažnju detaljnom ispitivanju drugih faktora koji utiču na vreme i redosled ovih tranzicija.

ZAHVALNICA

Rad je napisan u okviru Programa istraživanja Instituta društvenih nauka za 2024. godinu koji podržava Ministarstvo nauke, tehnološkog razvoja i inovacija.

REFERENCE

- Alheit, P. (2018). The Concept of “Biographicity” as Background Theory of Lifelong Learning? *Dyskursy Młodych Andragogów*, 19, 9–22.
- Allison, P. (2019). Event History and Survival Analysis. In G. R. Hancock, L. M. Stapleton & R. O. Mueller (Eds.), *The reviewer's guide to quantitative methods in the social sciences* (Second) (pp. 86–98). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315755649>
- Badolato, L. (2023). Stratified pathways to Italy's “latest-late” transition to adulthood. *Advances in Life Course Research*, 57, 100563. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2023.100563>
- Beck, U. (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*. London, New Delhi: Sage Publications.
- Becker, H. A., & P. L. J. Hermkens (1993). Generations between market and solidarity. In H. A. Becker & P. L. J. Hermkens (Eds.), *Solidarity of Generations. Demographic, Economic and Social Change, and its Consequences*, 1 (pp. 175–196). Amsterdam: Thesis.
- Benería, L., & Sen, G. (1981). Accumulation, Reproduction, and “Women’s Role in Economic Development”: Boserup Revisited. *Signs*, 7(2), 279–298. <https://doi.org/10.1086/493882>
- Billari, F. C. (2001). The analysis of early life courses: Complex descriptions of the transition to adulthood. *Journal of Population Research*, 18, 119–142. <https://doi.org/10.1007/BF03031885>
- Billari, F. C., & Liefbroer, A. C. (2010). Towards a new pattern of transition to adulthood? *Advances in Life Course Research*, 15(2-3), 59–75. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2010.10.003>
- Blagojević, M. (2002). Žene i muškarci u Srbiji 1990–2000 – urođjavanje cene haosa. In S. Bolčić & A. Milić (Eds.), *Srbija krajem milenijuma, razaranje društva, promene i svakodnevni život* (pp. 283–314). Beograd: ISIFF.
- Bobić, M. (2003). *Brak ili/i partnerstvo*. Beograd: Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta.
- Bohle, D., & Greskovits, B. (2012). *Capitalist Diversity on Europe's Periphery*. Cornell University Press.
- Brückner, H., & Mayer, K. U. (2005). De-Standardization of the Life Course: What it Might Mean? And if it Means Anything, Whether it Actually Took Place? *Advances in Life Course Research*, 9, 27–53. [https://doi.org/10.1016/s1040-2608\(04\)09002-1](https://doi.org/10.1016/s1040-2608(04)09002-1)
- Buchmann, M. (1989). *The script of life in modern society: Entry into adulthood in a changing world*. Chicago: University of Chicago Press.
- Cheah, C. S. L., Trinder, K. M., & Gokavi, T. N. (2010). Urban/rural and gender differences among Canadian emerging adults. *International Journal of Behavioral Development*, 34(4), 339–344. <https://doi.org/10.1177/0165025409339152>
- Cvejić, S. (2006). *Korak u mestu – društvena pokretljivost u Srbiji u procesu postsocijalističke transformacije*. Beograd: ISI FF.
- Elder, G. H. (1975). Age Differentiation and the Life Course. *Annual Review of Sociology*, 1(1), 165–190. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.01.080175.001121>
- Elder, G. H. (2002). The Life Course and Aging: Some Accomplishments, Unfinished Tasks, and New Directions, *Annual meeting of the Gerontological Society of America*, Boston, November 11, 2002.
- Elder, G. H., & Shanahan, M. J. (2007). The Life Course and Human Development. *Handbook of Child Psychology*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/9780470147658.chpsy0112>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.

- ESS Round 9: European Social Survey Round 9 Data (2018). Data file edition 2.0. NSD – Norwegian Centre for Research Data, Norway – Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC. <https://doi.org/10.21338/NSD-ESS9-2018>
- Fenton, M. P., Forthun, L. F., Aristild, S., & Vasquez, K. B. (2021). The Role of the Rural Context in the Transition to Adulthood: A Scoping Review. *Adolescent Research Review*, 7(1), 101–126. <https://doi.org/10.1007/s40894-021-00161-6>
- Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society. Outline of the Theory of Structuration*. Berkeley: University of California Press.
- Giddens, A. (1990). *The Consequences of Modernity*. Stanford: Stanford University Press.
- Giele, J. Z., & Holst, E. (2003). New life patterns and changing gender roles. *Advances in Life Course Research*, 8, 3–22. [https://doi.org/10.1016/S1040-2608\(03\)08001-8](https://doi.org/10.1016/S1040-2608(03)08001-8)
- Ignjatovic, S. (2009). Recent problems in research on transition to adulthood: Country focus Serbia. *Stanovništvo*, 47(1), 7–22. <https://doi.org/10.2298/STNV0901007I>
- Inglehart, R. (1977). *The Silent Revolution: Changing values and political styles among Western publics*. Princeton: Princeton University Press.
- Kleinbaum, D. G. (1996). *Survival Analysis*. Springer New York. <https://doi.org/10.1007/978-1-4757-2555-1>
- Kogan, I., Gebel, M., & Noelke, C. (2008). *Europe Enlarged: A Handbook of Education, Labour and Welfare Regimes in Central and Eastern Europe*. Bristol: Policy Press.
- Kohli, M. (2007). The institutionalization of the life course: looking back to look ahead. *Research in Human Development*, 4(3–4), 253–271. <https://doi.org/10.1080/154276007016663122>
- Lazić, M. (2011). *Čekajući kapitalizam*. Beograd: Službeni glasnik.
- Lesthaeghe, R. (2010). The Unfolding Story of the Second Demographic Transition. *Population and Development Review*, 36(2), 211–251. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2010.00328.x>
- Macmillan, R. (2005a). The Structure of the Life Course: Classic Issues and Current Controversies. *Advances in Life Course Research*, 9, 3–24. [https://doi.org/10.1016/S1040-2608\(04\)09001-X](https://doi.org/10.1016/S1040-2608(04)09001-X)
- Macmillan, R. (2005b). *The structure of the life course: Standardized? Individualized? Differentiated?*. Amsterdam: JAI Press.
- Mandel, H., & Shalev, M. (2009). Gender, Class, and Varieties of Capitalism. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, 16, 161–181. <https://doi.org/10.1093/sp/jxp006>
- Mentus, V. (2022). Aging well? Social spending, age, and subjective wellbeing across Europe. *Stanovništvo*, 60(2), 75–88. <https://doi.org/10.2298/STNV2202075M>
- Mitrovic, K. (2022). Anthropological research on coming of age and “extended youth”: Youth “well-spent” in Serbia. *Stanovništvo*, 60(2), 89–106. <https://doi.org/10.2298/STNV2202089M>
- Mojić, D. (2016). Obrazovno-radni resursi i orijentacije mladih u Srbiji u periodu odblokirane postsocijalističke transformacije. *Sociologija*, 58(1): 245–258. <https://doi.org/10.2298/SOC16S1245M>
- Müller, W., & Gangl, M. (2003). *Transitions from Education to Work in Europe*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/0199252475.001.0001>
- Petrović, M. (2011). Promene bračnosti i porodičnih modela u postsocijalističkim zemljama – zakasnela i nepotpuna ili specifična druga demografska tranzicija? *Stanovništvo*, 49(1), 53–78. <https://doi.org/10.2298/STNV1101053P>

- Riley, M. W., & Riley, J. W. (2000). Age Integration. *The Gerontologist*, 40(3), 266–270. <https://doi.org/10.1093/geront/40.3.266>
- Riley, M. W., Kahn, R., & Foner, A. (1994). *Age and structural lag: Society's failure to providemeaningful opportunities in work, family, and leisure*. New York: Wiley.
- Salas-Velasco, M. (2007). The transition from higher education to employment in Europe: the analysis of the time to obtain the first job. *Higher Education*, 54(3), 333–360. <https://doi.org/10.1007/s10734-006-9000-1>
- Shanahan, M. J. (2000). Pathways to Adulthood in Changing Societies: Variability and Mechanisms in Life Course Perspective. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 667–692. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.667>
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic. <https://doi.org/10.5040/9781849664554>
- Stanojević, D., & Tomašević, A. (2021). Stambene i porodične putanje mladih odraslih u pet zemalja: Švedskoj, Nemačkoj, Velikoj Britaniji, Italiji i Srbiji – analiza sekvenci podataka Evropskog društvenog istraživanja. *Sociologija*, 63(2), 262–288. <https://doi.org/10.2298/SOC2102262S>
- Tomanović, S. (2012). Promene u tranziciji u odraslost mladih u Srbiji između 2003. i 2011. godine. *Sociologija*, 54(2), 227–243. <https://doi.org/10.2298/SOC1202227T>
- Tomanović, S., & Stanojević, D. (2015). *Mladi u Srbiji 2015. Stanja, opažanja, verovanja i nadanja*. Beograd: FES i SeCons.
- Tomanović, S. Ljubičić, M., & Stanojević, D. (2016). *Postajanje roditeljem u Srbiji: Sociološko istraživanje tranzicije u roditeljstvo*. Beograd: Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu, Čigoja.
- Tomanović, S. (2019). What we talk about when we talk about family?: Concept in context. *Sociologija*, 61(3), 301–322. <https://doi.org/10.2298/SOC1903301T>
- Tomanović, S. (2022). Bringing social biography to life course studies: Agency and reflexivity in education-to-work transitions in young adults' biographies. *Stanovništvo*, 60(2), 9–28. <https://doi.org/10.2298/STNV2202009T>
- Walther, A., & Plug, W. (2006). Transitions from school to work in Europe: Destandardization and policy trends. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 113, 77–90. <https://doi.org/10.1002/cd.170>
- Winkler-Dworak, M., & Toulemon, L. (2007). Gender Differences in the Transition to Adulthood in France: Is There Convergence Over the Recent Period? *European Journal of Population/Revue Européenne de Démographie*, 23(3–4), 273–314. <https://doi.org/10.1007/s10680-007-9128-4>
- Young, M. C. (2010). Gender Differences in Precarious Work Settings. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 65(1), 74–97. <https://doi.org/10.7202/039528ar>

Data Availability Statement

Data used in this analysis is publicly available: <https://ess-search.nsd.no/>

How to cite: Zafirović, J. (2024). Trends in the youth transitions to the labour market in Serbia. *Stanovništvo*, 62(1), 43–64. <https://doi.org/10.59954/stnv.538>

<https://doi.org/10.59954/stnv.538>



The impact of migratory movements on the labour market in the countries of the Western Balkans

Ivan Nikolić¹  Marijana Maksimović² 

ABSTRACT

Migration is one of the most current topics in the world today. The most common causes include wars, or climate changes, while there are also migrations caused by economic reasons, and their goal is pursuit of better material existence, achieving a higher standard of living, better conditions of employment, education, and therefore better conditions of life. The subjects of this analysis are economic migration and contemporary migration trends, i.e. the immigration and emigration of foreigners to and from the countries of the Western Balkans (WB). Macroeconomic indicators point to the stabilization of labour markets in the second decade of the 21st century, although economies have been stagnating. The question arises whether this is a consequence of a higher rate of economic growth or is it induced by depopulation and reduction of the working population? The aim of the paper is to point out the necessity of managing migration flows in these countries and the need to guide migrants in the labour market. The paper consists of two parts. The first part provides an overview of previous research on migration, the concept and types of migration. The second part of the paper consists of an empirical analysis of migration in the countries of the Western Balkans and Serbia and their impact on the labour market and economic development.

KEYWORDS

migration, labour market, Western Balkans, employment, Serbia

¹ *Economics Institute, Belgrade, Serbia*

² *Institute of Social Sciences, Centre for Economic Research, Belgrade, Serbia*

Correspondence:

Marijana Maksimović,
Institute of Social Sciences,
Centre for Economic
Research, Kraljice Natalije
45, 11000 Belgrade, Serbia

Email:

originalmarijana@gmail.com

1 INTRODUCTION

Migration is one of the most current topics in the world today. Although the first migrations took place before Christ, i.e. the first migration processes described in the Bible, the interest in this topic does not decrease¹. The most famous migrations of the Serbian people were those in the 17th and 18th centuries, and in recent history during the First World War and the wars in the former Yugoslavia at the end of the 20th century (Maksimović 2018). Today, in the multi-connected world, migration is a global phenomenon. The largest wave of migration to Europe in the 21st century took place in 2015, and the Western Balkans (WB) was not an exception in terms of these migration processes. Some countries, such as Germany, were tolerant towards migrants, while others pursued strict migration policies in order to protect the population and jobs. For example, Japan has one of the most restrictive migration policies, although it is not interesting for immigrants, due to the great distance from other countries and its specific culture (Murayama and Nagayasu 2021). "However, between 1950 and 2015 the proportion of international migrants has remained relatively stable, and has been fluctuating at levels of between 2.5 and 3.5 per cent of the world population" (Haas et al. 2018: 8). This paper consists of two parts. In the first part, an overview of previous research on migration, conceptual definition, and types of migration is given. The second part of the paper consists of an empirical analysis of the migrations

involving the countries of the Western Balkans, as well as their impact on the labour market. From this, the research question arose: is the stabilization of the labour market induced by depopulation and reduction of the working population, or by the influx of migrants?

Previous research indicated several facts about migration. Migrations in Central and Eastern Europe (where the countries of the Central European Union belong) are observed in the context of the changes in their socio-economic systems, i.e. transitions from socialism to capitalism. This transition or restructuring led to a large 'brain drain' in those countries (Kurekova 2010). Perišić (2018: 93–96) points to the importance of the Balkan route, which was current from the spring of 2015 to the spring of 2016, due to the large influx of migrants from the Middle East and Africa. Jusufi and Ukaj (2020: 142, 145–146) point to the fact that all the countries of the Western Balkans experienced a demographic decline, and the reason for this was a lower birth rate and higher emigration flows. In the last three decades, the citizens of this region mostly emigrated, and immediately after the dissolution of the SFRY, about 3.5 million inhabitants left the region. Labour migrants from the WB countries mostly went to Western Europe with the help of the diaspora, namely to countries such as Germany, Austria, France and Switzerland, and then Greece and Italy, particularly interesting for the migrants from Albania. In late 20th century, economic stagnation in the WB countries and high unemployment, as well as the issues rule of law, freedom of speech and the perception of corruption triggered waves of labour migrants.

Migrant workers going abroad found good jobs with good earnings and managed well thanks to the similarity of

¹ According to anthropologists, the beginning of the 'great migrations' dates back to the origin of our species, and is related to the period when *Homo erectus* left the soil of Africa (Crawford and Campbell 2012).

the social and value system. However, “among those destinations which at least doubled their stock of Serbian migrants between 2010 and 2019 or over a somewhat shorter time span are Slovenia, Slovakia, Croatia, Norway, Malta, Netherlands, United Kingdom and Czechia” (Arandarenko 2022: 103). Migrants with families are left with only long-distance communication with the country of origin and connectivity with the help of information technology. Thus, Lukić (2017) points to the connection between international migration and information and communication technologies (ICT). Thanks to the ICT, migrants become more mobile, information became more accessible to them, and therefore it was easier to track them. Since 1999, WB countries have had structural problems on the labour market, and weak bilateral ties represent a barrier to creating a single labour market and solving that problem (Ivanović 2021). For the growth of interest in migration management in WB countries, especially circular labour migrations in the last ten years, the reasons should be sought in the existence of the belief “that they can contribute to the creation of flexible labour markets and have a strong potential to provide additional development benefits” (Predojević-Despić 2021: 73).

In the long period of time of the existence of migration, several theories of migration were created, for example Neoclassical theory of migration, New economic theory of migration and others (Kurekova 2010). For this research, the Dual theory of the labour market, that is, the theory of the segmented labour market, created on the basis of the demand for migrants, is particularly relevant. It distinguishes the division into the primary sector, which consists of

well-educated people, with good salaries and benefits; and the secondary sector with low wages, unstable employment and weak benefits, where migrants are rejected by natives. According to this theory, more migrants are employed in the secondary sector than in the primary sector. This theory is opposite, but mostly complementary when it comes to other theories such as neoclassical or new economic theory (Massey et al. 1994: 715). International migrations only became significant for national states at the beginning of the 20th century, because at that time the system was established to regulate and control the flow of people across borders. Migrations have increased in the 21st century due to demographic and economic inequality, as at the same time the mobility of the population has increased, as well as the perception that one’s work potential could potentially be realised on the other side of the world. In Europe, to which the WB countries belong, at the beginning of the 20th century, migrations were stimulated by wars. Freedom of movement of people in the EU means that employees from one country can be treated equally when it comes to labour in another EU country. However, often jobs in the public sector are ‘reserved’ only for the residents who are citizens of the home country. “In 1999, the Amsterdam Treaty required that new EU member states adopt border control rules that allow freedom of movement across internal borders between EU member states” (Martin and Zürcher 2008: 11). The following section contains definitions of migrations and their types.

A) The concept of migration – According to the International Agency for Migration (IOM), and the definition provided by Rašević (2016), migration is “the movement of persons or groups of

persons, either across an international border or within a country” (Rašević 2016: 9). It is any kind of movement of people, and includes the migration of refugees, displaced persons and economic migrants. According to the same source, the term migrant refers to a person who has gone to a country other than his/her country of habitual residence for a period of more than 12 months so that the country of destination has become the person’s country of habitual residence. Migration can be either immigration i.e. in-migration or emigration i. e. e-migration, and the difference between them is called net migration, or migration balance. That balance can be positive, i.e. population growth or negative, i.e. population decline (Migracija n.d.).

B) Classification of migrations – the basic division of migrations is into economic and non-economic migrations. However, depending on the motive or cause, there are several types of migration, namely: 1. External migration – depending on whether it takes place within the national borders or outside them; 2. Short-term or long-term migration; 3. Successful and unsuccessful; 4. Migration related to biological survival; 5. According to the country of departure or arrival; 6. At the level of the nation or individual; 7. At the network level (religion, ethnic community, family); 8. Migration of labour migrants at the macro and micro level; 9. Migration according to the degree of foreignness – in the period of internationalization – expatriates and globalization – in-patriates. We can particularly emphasise long-term or periodic migrations, as well as mass or moderate, and rural or urban. “Each of these classifications reflects the social, economic and legal effects of migration” (Maksimović 2018: 193).

Due to the increase in the demand for a highly educated workforce, the model of migration has also changed from permanent settlement to temporary or circular migration. There are circular migrations, which mean regular daily or monthly migrations, from one place of residence to another. Migrations can be permanent, temporary (seasonal migrations – alternating departures and returns of migrants in cycles), as well as voluntary or forced. The political causes of migration are often of a forced nature, and actually represent colonization with the aim of changing the composition of the population, or depopulation of a country or region (Migracija n.d.). There has been an increase in population in the world, and therefore an increase in migratory movements (Martin and Zürcher 2008). Labour migrants, external, periodic and temporary migrations, as well as their international character, are important for analysis in this paper.

C) The mobility of human capital is mainly in the direction of the developed countries of Europe, as they need a workforce with a higher level of education. Those countries are the final destination of migration, while the WB countries were not seen as the final destination ‘on the Balkan route’ due to weak economies. On the other hand, the causes of migration from UN countries are: departure from war-affected areas, unemployment and poverty, class and ethnic conflicts; the search for better working and living conditions, better education, better health care, as well as due to environmental disasters and climate change.² In addition to the EU, other preferred destinations are the USA, Canada and Australia, but they are

² These are also reasons for international migration (Martin and Zürcher 2008).

unreachable for many migrants due to long distances and increased border control (Pejanović 2017: 80–81, 84–85).

2 MIGRATORY TRENDS IN THE LABOUR MARKET OF THE WESTERN BALKANS: SPECIAL FOCUS ON SERBIA

For centuries, the population of the WB countries has been living in the neighbourly relations that were not always ideal from a political point of view, because they were burdened by regional conflicts, conflicting roles in major wars and struggle for territories. However, what they had in common was the cultural pattern, and the historical interdependence has today been translated into economic and political cooperation, with the aim of joining the EU. It is important to emphasize that these are post-conflict societies, and that they must establish good bilateral relations in order for the region to achieve competitiveness on the wider international market. Here, the focus is on the comparison of Serbia with other WB countries, and the findings may be of importance for public policies.

Before 1991, due to Yugoslav 'market socialism', the WB region progressed faster than some Central and Eastern European (CEE) countries. However, the war conflicts and the political situation of disunity stopped that process, so it can be said that this region lags behind other CEE countries in terms of institutional reforms. Privatization of state property, deindustrialization, as well as an increase of inequalities of employees and other citizens, are considered the most important obstacles to the acceleration of European integration (Maksimović and Novaković 2020: 79). However, WB countries can reduce this gap, for example, Macedonia is an advanced

economy in terms of obtaining credit, as is Montenegro. Serbia is efficient in obtaining construction permits, and it is easiest to start a new business in Kosovo.³ However, this region lags behind in terms of economic liberalization, reduction of corruption, or inefficiency of the judiciary, which prevents the retention of migrants in this region (Dabrowski and Myachenkova 2018: 18–19).

The Western Balkans represent the territory of the European continent, which consists of the countries of Serbia, Macedonia, Albania, Bosnia and Herzegovina, Montenegro and Kosovo (Jusufović and Ukaj 2020: 142). The term Western Balkans is a geopolitical term that was coined in 2000, for a region where NATO countries, the EU, Russia, China and Turkey have been fighting for their geopolitical influence. For the EU, this region is important for the preservation of security, the stability of the transit route, and preservation of peace in the region. The WB countries form the shortest transit route between the south-eastern wing of the EU (Greece, Bulgaria and Romania) on the one hand, and its central European 'core' (Hungary, Croatia, Slovenia and Austria) on the other. Because of this position, their interest is increased in mutual and international cooperation. Such cooperation contributed to the closure of the Balkan route, which had begun to attract attention in 2012, due to the massive influx of migrants from the Middle East, Africa and Asia. It was a big challenge for the EU in the period from May 2015 to March 2016 when it represented a 'black hole' through which the illegal crossing of migrants took place (Dabrowski and Myachenkova 2018: 1–4). It had its own

³ All references to Kosovo in this document should be understood to be in the context of United Security Council Resolution 1244 (1999).

characteristics, and the most significant were the speed of transit and the organization of transportation. Due to the frequency of crossings, Hungary built a wall on the border with Serbia, and started introducing strict criminal measures for all those who wanted to cross the border illegally. With strict border control (to limit human trafficking) and the signing of the EU-Turkey Agreement in 2016, the route lost its popularity. “After the agreement entered into force on March 20, 2016, the number of migrants in European countries decreased dramatically, while in Turkey it increased dramatically” (Perišić 2018: 96).

The WB region has been known for a high rate of emigration for more than a century, which is why the diaspora of these countries is very large. It was determined that at the end of 2013, 5.7 million people from these countries lived abroad, and the emigration rate was 31.2%. For example, the rate of emigration from Serbia was then 18.2%, and from Montenegro 45.3%. Moreover, the money sent by the diaspora to the countries of origin helps their development. It is widely documented that remittances have both macro- and microeconomic effects. They not only help preserving macroeconomic stability, but also reduce poverty, improve education and health, and support entrepreneurship (Petreski et al. 2017: 2).⁴

2.1 IMMIGRATION

The Western Balkans is experiencing a negative migration balance, which is mostly due to low natural growth, high emigration rates, and low immigration

rates. Despite declining unemployment rates, the region still faces relatively high levels of joblessness (in Serbia, the unemployment rate in 2022 was 10%). This situation is particularly acute in Serbia, where the influx of foreign direct investment has led to labour shortages in certain sectors, including construction, ICT, and accommodation and catering services. The shortage of workers has created a dependence on migrant labour to fill the gaps in these industries. Additionally, seasonal effects and sectoral imbalances have led to shortages of skilled workers in specific areas, such as agriculture in Serbia and tourism in Montenegro and Albania. It seems that many migrants are filling low education jobs and working in temporary positions before eventually moving on to the Eurozone countries. It appears that their main motivation for leaving is to find higher standard of living. Working conditions in the region do not seem to be discriminatory when it comes to language skills, diploma recognition, or work ethics. Some countries, like Bosnia and Herzegovina, regulate the number of foreign workers by determining quotas for different activities and occupations. Croatia also recently began regulating the number of temporary foreign workers, but they have since transitioned to more flexible regulations due to changes in the labour market and pressure from Brussels for a more liberal migrant policy. It’s important to note that statistical data on migration dynamics in the Western Balkans region are limited, and quantification is often retained at the highest level of aggregation without longer time series data. This can make it difficult to draw precise conclusions about migration patterns in the region. Additionally, the qualitative component of migration – including factors such

⁴ This explanation is consistent with the new economic theory of migration, according to which remittances from abroad increase the income of the households that receive them (Massey et al. 1994).

as age, gender, degree of qualification and expertise – further complicates the picture. As a result, it's important to treat any conclusions based on this kind of research as indicative and illustrative, rather than definitive (OECD 2012).

One notable exception to this trend is the Republic of Serbia, which provides the general public with detailed information about the state of migration in the country through its annual Migration Profile publication (Commissariat for Refugees and Migration 2022). This document draws on primary data collected by official statistics, as well as data from international organizations and research. In particular, EUROSTAT's database is a key source of information for emigration indicators, as Serbia – like many of its neighbours, is an emigration country that struggles to maintain complete records of emigrating citizens. Despite these challenges, ongoing research and discussion about migration in the Western Balkans region is crucial for developing more precise conclusions and new knowledge about this important topic.

The migrant crisis in Europe has been ongoing since mid-2015, and it has only worsened since then due to the influx of 'economic' refugees from the wider

region. These refugees come from countries such as Afghanistan, Bangladesh, Iran, Iraq, Pakistan, and Syria. The Western Balkans have been a popular route for migrants for years, but lately, more and more of them are transiting through the region quickly, spending less time in each country before attempting to cross into EU countries like Germany, Italy, and France. It's a complex and ongoing problem that requires attention and solutions from all involved parties. The vast majority of migrants are men (over 95%), whose most frequently cited professions or occupations in the country of origin are: skilled manual workers, service or sales workers, artisans, support workers and technicians.

Effectively managing legal immigration, both economic and non-economic, in order to keep pace with the nation's demographic and socioeconomic growth, is a major difficulty when it comes to the immigration of foreign workers.

It is important to note that foreign citizens in the Western Balkan region have the same rights and obligations as domestic citizens when it comes to work, employment and self-employment. However, they must meet certain conditions,

Table 1 The number of migrants travelling through the Western Balkans

	2018	2019	2020	2021	2022
Albania	1.627	3.067	3.628	18.496	12.216
Bosnia and Herzegovina	24.067	29.196	16.150	15.740	27.429
Montenegro	4.645	8.695	3.007	3.336	9.318
N. Macedonia	3.132	19.716	37.937	17.919	22.379
Serbia	8.827	17.611	39.648	63.535	120.883
Kosovo	594	2.038	3.001	1.487	1.041
<i>Total WB</i>	<i>42.892</i>	<i>80.323</i>	<i>103.371</i>	<i>120.513</i>	<i>193.266</i>

Source: IOM Displacement Tracking Matrix 2023.

such as having a visa for longer stays based on employment, approval for temporary or permanent residence in accordance with the law, and a work permit. The good news is that, as of January 2020, Serbia has introduced a more flexible regulation, making it easier for foreigners to obtain work permit based on an approved visa for a longer stay on the basis of employment. This has led to a significant increase in the number of foreigners who have been granted temporary residence on the basis of work, employment, economic or other professional activity. Table 2 shows the total number of foreigners who have a permit for temporary residence in the WB countries, as well as the number of foreigners with work permits from 2015 to 2022 (Medić at al. 2022: 38).

If we ignore these 'transient' migrants, there is no doubt that based

on available data, primarily from the Ministry of the Interior, the number of foreigners working in the Western Balkans has been increasing in recent years. However, this trend is primarily driven by the deficit in the Serbian labour market, where the number of foreigners granted temporary residence on the basis of work has increased by 3.3 times since 2015. In other countries such as Albania, the number of foreigners with temporary residence based on work has been stable since 2018, with an average of around 7,000 per year. Meanwhile, Bosnia and Herzegovina has an annual quota for foreign workers, and North Macedonia has low participation of foreign workers in its labour market. A total of 6,616 employed foreigners were registered in North Macedonia over the period 2015–2019, of whom 6,415 (around 97%) had temporary

Table 2 Foreigners with temporary residence permits

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Albania								
Total permits	10.565	12.526	12.906	14.162	13.507	13.609	14.921	-
Work permits	5.862	6.263	6.334	6.950	7.432	6.465	7.124	-
Bosnia and Herzegovina								
Total permits	-	-	-	-	-	-	-	-
Work permits	2.465	2.628	2.593	2.822	3.183	2.586	-	-
Montenegro								
Total permits	-	-	-	-	-	-	-	-
Work permits	-	-	-	-	-	-	-	-
N. Macedonia								
Total permits	3.617	-	-	-	2.811	-	-	-
Work permits	970	-	-	-	935	-	-	-
Serbia								
Total permits	28.139	19.927	20.524	21.102	24.421	26.391	34.217	59.066
Work permits	10.983	6.957	7.512	8.283	5.892	13.669	20.828	35.805

Source: Ministry of Internal Affairs of the observed countries 2023. Authors' calculation.

residence (IOM 2022). It is worth noting that the number of approved residence permits based on work by the Ministry of the Interior and the number of work permits issued by the National Employment Service (NES) may differ slightly due to certain exceptions stipulated by the Law on Employment of Foreigners.

In Serbia, the largest group of foreign workers hail from the People's Republic of China and the Russian Federation (Table 3). Meanwhile, in Albania, the majority of foreign workers come from Iran, Kosovo, and Turkey. North Macedonia also sees a significant amount of workers from Turkey (almost half of the total number of immigrants). In Bosnia and Herzegovina, as well as Montenegro, foreign workers from nearby countries are the most common. It's fascinating to see how different regions are impacted by various foreign workforces (National Employment Service of the Republic of Serbia 2023).

In other countries of the Western Balkans, the breakdown of foreign workers by profession reveals a different picture than in Serbia. Due to the limited number of workers required, most of them hold high-level positions such

as company managers, directors, and executive directors. Correspondingly, the educational structure also reflects this trend, with a majority of foreign workers holding either a high school or university degree. While the number of doctors and masters is significant, it remains relatively small in comparison to other professions.

2.2 EMIGRATION

It seems like there is a shortage of workers in certain areas of the labour market in the Western Balkans. This may be due to issues with managing foreign labour migration, as well as a long-standing trend of emigration from the region (Figure 1).

Eurostat data suggests that the number of citizens from the Western Balkans who go to the EU for work is not decreasing (Figure 2).

It's important to consider emigration as a factor in the growth of the old-age dependency ratio, which reflects the balance between the elderly and the active population. When people emigrate, the active population abroad is typically younger than the population

Table 3 The number of work permits issued to foreigners with temporary residence on the records of the NES in the Republic of Serbia

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
China	1.501	1.549	1.575	2.159	3.040	3.367	9.266	9.898
Russian Federation	739	783	779	823	2.749	1.872	1.259	7.954
Turkey	205	254	404	507	762	1.474	4.587	5.656
Other citizenship	3.758	4.553	4.647	5.200	3.242	5.659	7.986	11.065
TOTAL	6.203	7.139	7.405	8.689	9.793	12.372	23.098	34.573

Source: National Employment Service of the Republic of Serbia 2023. Authors' calculation

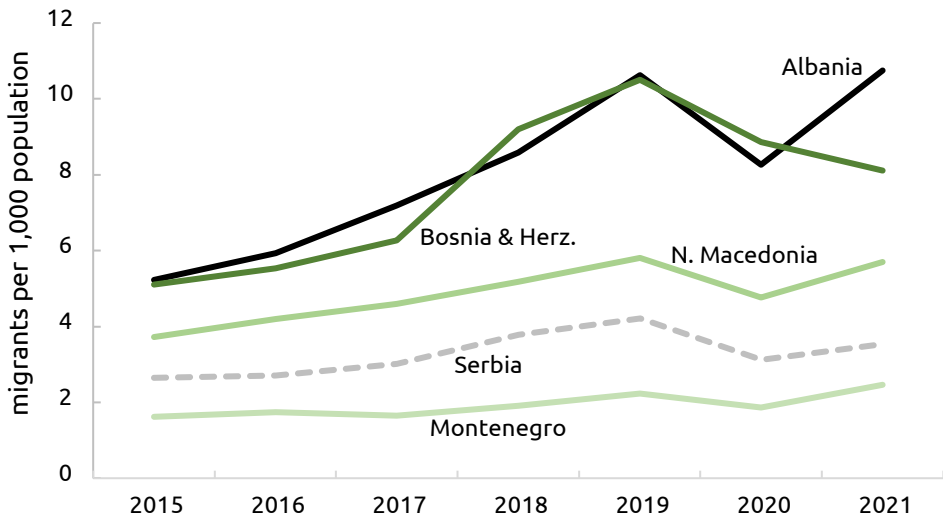


Figure 1 Estimated immigration rate to the EU from the countries of the Western Balkans

Source: Eurostat 2023a.

Note: Authors' calculation based on Eurostat data.

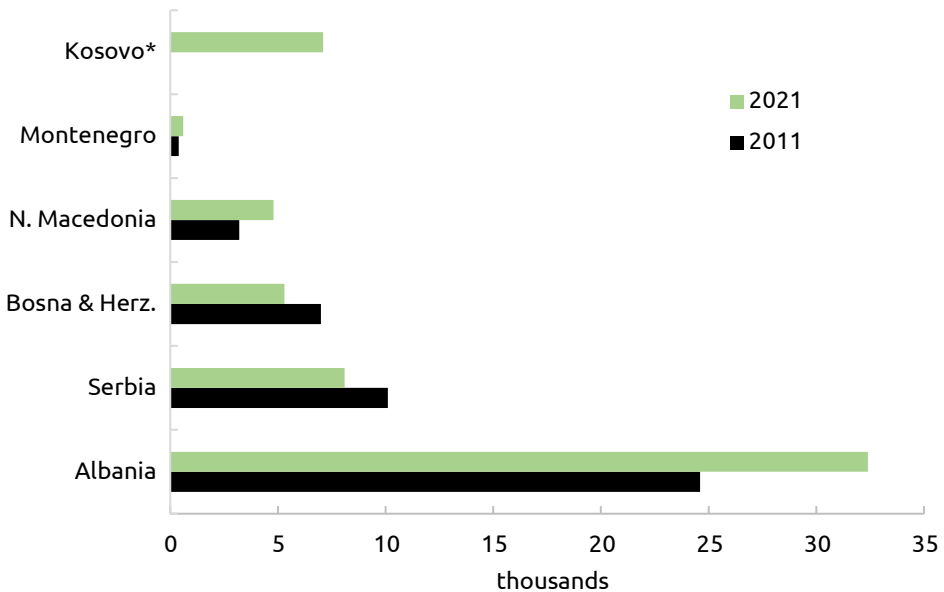


Figure 2 Persons acquiring citizenship of an EU Member State, 2011 and 2021

Source: Eurostat 2023b.

Note: Authors' calculation based on Eurostat data.

in the country they left. This means that the pension system will experience a greater burden based on paid contributions and increased pressure on public finances.

Unfortunately, the large outflow of the economically active population has increased the lack of labour force in the country, particularly for certain profiles. There is a persistent shortage of highly qualified workers in certain fields (like software developers, mechanical and civil engineers, doctors of medicine, IT specialists and technologists, among others), as well as craftsmen and workers with professional education (such as mechanical technicians, construction and electrical technicians, nurses, welders, tinsmiths and construction equipment operators, among others). The lack of manpower of certain profiles shows a growing trend and is equally manifested at the macro level and at the level of regions and municipalities. This implies a growing mismatch between the available supply and demand for a workforce with a high level of education, and even more workers with secondary vocational education. It's important to note that those with secondary professional education are increasingly part of temporary emigration – i.e. circular migration – in contrast to intellectual emigration, which is mostly permanent.

When it comes to Serbia, the authors emphasize several characteristics. Dynamic economic growth in Serbia depends on a large number of factors, but as far as the labour market is concerned, the most important changes are in the domain of human capital. "Among the most important are population changes, the quantity and quality of the workforce, i.e. its educational and age structure" (Nikolić 2023: 205).

Furthermore, the same source indicates that the fertility rate in Serbia in 2015 was 1.46% and was lower than in 2001, when it reached 1.58%. Such a low fertility rate was caused by the economic transition that led to a decrease in the standard of living, an increase in poverty, job insecurity and the outflow of the working population in the reproductive age. Serbia is the only one in the WB region which, due to faster convergence towards the EU and widespread growth, records an acute deficit on the labour market in certain segments. The problem is currently being solved by hiring foreign workers. According to the NES records, the number of work permits issued to foreigners with temporary residence in Serbia in 2022 was 34,573. This represents a 5.5 times increase since 2015, with the stable growth of around 30% annually. In terms of professional education, most work permits for foreigners were issued to those with III, IV, VII-1, and I degrees of professional education. Therefore, in Serbia, migrants are employed in the secondary sector according to the segmented market theory. In the future, the situation will be more difficult, because at the end of this decade, unemployment is expected to approach the natural rate of unemployment (that is, full employment).⁵ Such a situation in the labour market implies an accelerated growth of wages, perhaps even above the growth of productivity, which in turn can slow down GDP growth. Nevertheless, in the coming period, there will be an increase in employment and a decrease in the unemployment rate in Serbia, as is shown in Figure 3.

⁵ A significant change in the calculation of the unemployment rate occurred due to a change in the methodology of collecting data on employment in 2015.

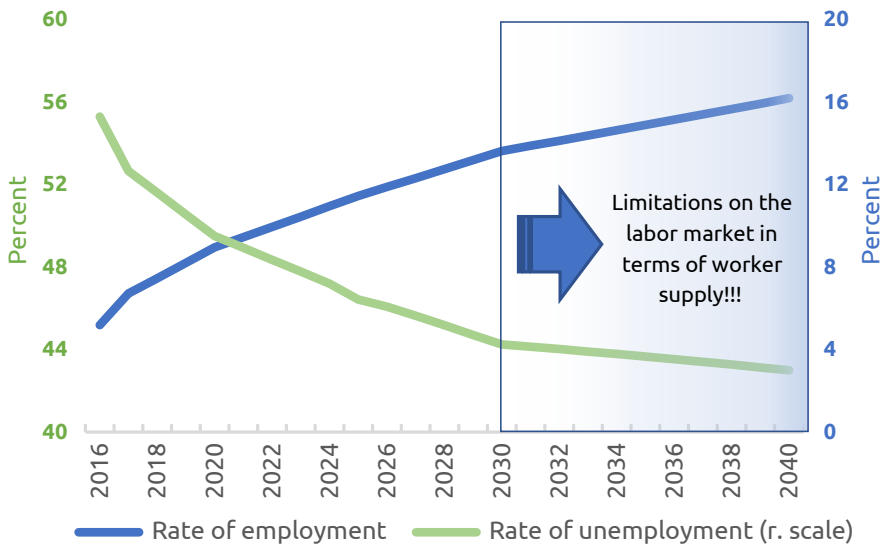


Figure 3 Rate of (un)employment in % in Serbia from 2016 with projection until 2040

Source: Reproduced from Nikolić (2023: 207).

In Serbia, the activity rate of the population is about 54% in 2020, and will remain so until the end of 2040. For example, in Macedonia, since the escalation of the economic crisis in 2008, the activity rate has been 55.4%. Population emigration, “creates a structural problem because the younger population emigrates, which produces negative consequences for productivity, and it is difficult to reach the goals of even sustainable regional development since there are already demographically completely emptied parts of Serbia” (Nikolić 2023: 207). Furthermore, the population that remained in Serbia will reproduce more slowly, because the age of the population has increased. Serbia has a limited supply of labour on the labour market. From this situation in Serbia, in the fourth decade of this century, around 80,000 to 100,000 employees would be missing, which will lead to an increase in

wages due to higher demand compared to the supply of labour on the labour market. However, it is not possible to solve the problem with population measures alone, but also ‘non-demographic’ action is needed through improving education, structural adjustment in the labour market, as well as moving the retirement age limit in the pension system (Bakhshi et al. 2017: 124).

The main cause of the pension ‘crisis’ in most European countries is the failure to adapt to various long-term trends: increased life expectancy, declining birth rates and earlier retirement. For example, there is great resistance to the recent reform of the pension system in France and the increase of the legal retirement age from 62 to 64 years. The current share of public expenditures for pensions in France’s GDP is 14.5%, and according to the projection of the fiscal council,

these expenditures will increase by one percentage point in the next decade, depending on productivity growth. Despite the fact that the extension of the retirement age hardly satisfies the criterion of 'fairness' and is at the same time more restrictive for women due to the recognition of the time spent outside employment during pregnancy and childbirth, the production of working life imposes a pension fund deficit. Pensions in France, as well as in Serbia, are for the most part conditioned by budgetary transfers to the pension fund, i.e. the amount of contributions. Without the reform, their further accumulation and higher public debt would follow. However, the mandatory contribution rate for pension and disability insurance in France is still very high (almost 28%), while social expenditures and the tax wedge are the highest in OECD countries. The government has therefore decided to increase the effective retirement age, rather than increasing contributions and taxes or reducing pension benefits. There is no doubt that for many older workers, the work experience at that age will be traumatic, with frequent discrimination and a high rate of long-term unemployment, but all other solutions would be more painful and even more risky (Boulhol and Queisser 2023). For these reasons, there are claims that migrants should be included in the Serbian labour market (Lukić and Predojević-Despić 2020: 78). What is very important as a criterion should be considered the country of origin, educational status, then the ISCO-08 international standard classification of occupations adopted by the International Labour Organization in 2008. In particular, this classification should help countries that have not

developed their own national occupational classification, which represents a comparable and usable way of classifying jobs (Grubanov-Boskovic and Natale 2017: 9; International Labour Organization 2019).

"At the same time, capital-intensive investments must be encouraged for the purpose of improving productivity (and thus competitiveness and economic growth), so that productivity growth 'covers' the problem of an increasingly aging population" (Nikolić 2023: 210).

What actually makes it difficult for quality labour to come to Serbia are the low standard of living, the more difficult employment conditions for foreigners, the low minimum wage, and the peripheral position of Serbia in relation to industrially developed countries. For the same reasons, Serbia is a country of emigration, in fact it is a supplier of qualified labour to market-developed countries of the world (Tolvaishis 2017). The Serbian workforce abroad is desirable because it is hard-working, disciplined and easily assimilated to similar cultural patterns. In the second decade of the 21st century, Serbia was mostly a destination where migrants stayed for a shorter time, but with increased border control, the influx of migrants decreased, while the length of their stay was extended. "... there was a rapid increase in the gross outflow of emigrants from Serbia, especially in the second half of the past decade" (Arandarenko 2022: 115). Thus, the shortage of labour on the labour market in Serbia is caused by the accelerated intensive emigration of the population that is younger than the population that remains in Serbia, the low birth rate and the accelerated aging of the population.

3 CONCLUSION

In the 21st century, the countries of the Western Balkans became aware of the importance of progressing towards the EU accession, and to that end, they began to increase their economic growth. The progress of WB countries in maintaining good neighbourly relations, increasing border security, progress in research, science and education improves interstate cooperation. Thus, according to the per capita income of the WB countries in 2016, they were classified as countries with a higher middle income.

Immediately after the dissolution of the SFRY, around 3.5 million inhabitants left the region. The labour migrants from the countries of the Western Balkans mostly went to Western Europe, to countries such as Germany, Austria, France and Switzerland, and then Greece and Italy, particularly interesting for the migrants from Albania. Since 2010, labour migrants from Serbia have mostly gone to a larger number of EU member states – primarily Austria, Hungary and Germany, followed by Slovenia, Switzerland, Croatia, and Sweden. Eurostat data show that the number of citizens from the Western Balkans who go to work in the EU has not been decreasing. Certain profiles of professional education and highly qualified workers have been missing for a longer time in occupations such as software developers, mechanical and construction engineers, doctors of medicine, information scientists and technologists, mechanical technicians, construction and electrical technicians, nurses, welders, tinsmiths and operators of construction equipment. In Serbia, the large outflow of the economically active population has increased the lack of labour force, and the departure of the population with a secondary education is

temporary, so it has a circular character, while the departure of the labour force with a high degree of education constitutes a permanent migration. Empirical analysis led to the conclusion that the stabilization of the labour market in the second decade of the 21st century was achieved due to induced depopulation, reduction of the working population as well as economic growth.

On the other hand, the WB has been a popular route for migrants for years, but mainly as transit countries, in quick passage through the region, going to EU countries like Germany, Italy and France. These refugees come from countries such as Afghanistan, Bangladesh, Iran, Iraq, Pakistan and Syria. The vast majority of migrants, i.e. over 95%, are men whose most common professions or occupations in the country of origin are: skilled manual worker, service or sales worker, artisan, auxiliary worker and technician. According to the National Employment Service records, the number of foreigners with temporary residence in Serbia increased 5.5 times from 2015 to 2022, with a stable growth of around 30% per year. In terms of professional education, most work permits for foreigners were issued to those with III, IV, VII-1 degree of professional education. In Serbia, the largest group of foreign workers originates from the People's Republic of China and the Russian Federation.

What Serbia should insist on in the future is a better structural alignment of needed and available labour migrants, and this can be achieved through further education or retraining. Some of the measures could be encouraging earlier employment, greater participation of women in the workforce, empowering women from rural areas for employment and training hard-to-employ groups for

employment. Shifting the boundaries in terms of earlier employment and later retirement means the only option for the sustainability of the pension system for the state. For the employed, the same is a traumatic inevitability, although unfair to different activities and even gender. A lack of workers has been identified in sectors that employ highly qualified workers, but also in sectors that are characterized by a lower stage of processing and those that generate

less added value. This problem will remain due to demographic, technological and educational changes in the labour market, so the field of employment remains current and dynamic, and will affect other macroeconomic segments such as productivity, investments, and economic growth (Nikolić 2023). Proper management of migratory flows in the countries of the Western Balkans and Serbia will be a great support for macroeconomic stability.

ACKNOWLEDGEMENTS

The paper was written as part of the Research Program of the Institute of Social Sciences for 2023, which is supported by the Ministry of Science, Technological Development and Innovation of the Republic of Serbia.

REFERENCES

- Arandarenko, M. (2022). Migracije, kvalifikacije i tržište rada. In D. Vuković (Ed.), *Nacionalni izveštaj o ljudskom razvoju – Srbija 2022: Ljudski razvoj kao odgovor na demografske promene* (pp. 97–116). Beograd: UNDP Srbija. <https://hdr.undp.org.rs/poglavlje-4/>
- Bakhshi, H., Downing, J., Osborne, M., & Schneider, P. (2017). *The Future of Skills: Employment in 2030*. London: Pearson and Nesta.
- Boulhol, H., & Queisser, M. (2023). The 2023 France Pension Reform. *Intereconomics*, 58(3), 130–131. <https://doi.org/10.2478/ie-2023-0025>
- Commissariat for Refugees and Migration (2023, June 28). *Migration profile of the Republic of Serbia for 2022*. Belgrade: Commissariat for Refugees. <https://kirs.gov.rs/lat/migracije/migracioni-profil-republike-srbije>
- Crawford, M. H., & Campbell, B. C. (2012). *Causes and Consequences of Human Migrations: An Evolutionary Perspective* (1st ed.). Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/cbo9781139003308>
- Dabrowski, M., & Myachenkova, Y. (2018). The Western Balkans on the road to the European Union. Bruegel, Brussels: Bruegel Policy Contribution, 4, February (Research Report RR-2018-4). <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/208011/1/1014693047.pdf>
- Eurostat (2023a). *Immigration by age group, sex and country of birth 2015–2021*. Statistical Database. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/migr_imm3ctb/default/table?lang=en
- Eurostat (2023b). *Acquisition of citizenship by age group, sex and former citizenship*. Statistical Database. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/migr_acq/default/table?lang=en
- Grubanov-Boskovic, S., & Natale, F. (2017). Migration in a segmented labour market. Luxembourg: European Union (JRC Technical Reports TR-EUR-2017-28731). <https://doi.org/10.2760/213154> (online)
- Haas, de H., Czaika, M., Flahaux, M. L., Mahendra, E., Natter, K., Vezzoli, S., & Villares-Varela, M. (2018). International Migration – Trends, determinants and policy effects. Amsterdam: International Migration Institute Network (IMIn, Working Paper WP-2018-142). https://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins_textes/divers20-06/010078391.pdf
- IOM (2022). *Migration in North Macedonia: A Country Profile 2021*. <https://publications.iom.int/books/migration-north-macedonia-country-profile-2021>
- IOM Displacement Tracking Matrix. (2023). *Migration Trends in the Western Balkans in 2022*. https://bih.iom.int/sites/g/files/tmzbd11076/files/documents/WB_Annual_Report.pdf
- Ivanović, V. (2021). *Regionalno tržište rada na Zapadnom Balkanu – objektivna potreba u nepovoljnim uslovima*. Beograd: Fondacija Centar za demokratiju.
- Jusufi, G., & Ukaj, M. (2020). Migration And Economic Development In Western Balkan Countries: Evidence From Kosovo. *Poslovna izvrsnost Zagreb*, 14(1), 135–158. <https://doi.org/10.22598/pi-be/2020.14.1.135>
- Kurekova, L. (2010). Theories of migration: Critical review in the context of the EU East-West flows. Fiesole: European University Institute and Robert Schuman Centre for Advanced Studies. <http://ssrn.com/abstract=1962351>
- Lukić, V. (2017). O odnosu informaciono-komunikacionih tehnologija i međunarodnih migracija. *Stanovništvo*, 55(2), 53–68. <https://doi.org/10.2298/STNV170505004L>

- Lukić, V., & Predojević-Despić, J. (2020). The labour market position of immigrants in Serbia: current status and possibilities for research. *Stanovništvo*, 58(2), 77–101. <https://doi.org/10.2298/STNV2002077L>
- Maksimović, M. (2018). Migracije i ljudski resursi u kontekstu globalizacije. In Z. Lutovac & S. Mrđa (Eds.), *Savremene migracije i društveni razvoj: interdisciplinarna perspektiva* (pp. 191–202). Beograd: Institut društvenih nauka.
- Maksimović, M., & Novaković, N. (2020). Western Balkans, Reforms and Eurointegrations. In N. Cvetičanin, A. Radulescu, & J. Ateljević (Eds.), *Strategic Streams 2019: European Elections And The Future Of Europe* (pp.77–103). Belgrade: Institute of Social Sciences.
- Martin, P., & Zürcher, G. (2008). Managing Migration: The Global Challenge. *Population Bulletin*, 63(1), 3–20. Washington: Population Reference Bureau. https://www.albany.edu/~yhuang/images/pdf/prb_managingmigrationtheglobalchallenge.pdf
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1994). An evaluation of international migration theory: The North American case. *Population and Development Review*, 20(4), 699–751. <https://doi.org/10.2307/2137660>
- Medić, P., Aleksić, D., & Petronijević, V. (2022). *Analiza potreba tržišta rada i radne snage u kontekstu upravljanja migracijama*. Bonn: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). https://ceves.org.rs/wp-content/uploads/2023/06/Analiza-potreba-trzista-rada-i-radne-snage-u-kontekstu-upravljanja-migracijama_SR.pdf
- Migracija. (n.d.). In *Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje*. Leksikografski zavod Miroslav Krleža. <https://www.enciklopedija.hr/clanak/migracija>
- International Labour Organization. (2019). ISCO International standard classification of occupations 2008. <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm>
- Murayama, K., & Nagayasu, J. (2021). Toward Coexistence of Immigrants and Local People in Japan: Implications from Spatial Assimilation Theory. *Sustainability*, 13(7) 3849, 1–16. <https://doi.org/10.3390/su13073849>
- National Employment Service of the Republic of Serbia (2023). *Statistical Bulletin – Data from 2015–2022*. Statistical Database. <https://www.nsz.gov.rs/>
- Nikolić, I. (2023). *Ekonomija Srbije praćena optikom MAT-A u periodu 2013–2020*. Beograd: Ekonomski institut a.d.
- OECD (2012). *Labour Migration in the Western Balkans: Mapping Patterns, Addressing Challenges and Reaping Benefits*. <https://www.oecd.org/south-east-europe/programme/Labour-Migration-report.pdf>
- Pejanović, S. LJ. (2017). Causes of migration and the refugee crisis in the Balkans and Europe. *Civitas*, 7(1), 79–88. <https://doi.org/10.5937/civitas1701079p>
- Perišić, N. (2018). The Western Balkan migrant route: the impact of the candidacy for membership in the European Union to the positions of Serbia. *Political Review*, 58(4), 89–104. <https://doi.org/10.22182/pr.5842018.5>
- Petreski, B., Petreski, M., Tumanoska, D., Narazani, E., Kazazi, F., Ognjanov, G., ... Kochovska, T. (2017). *The size and effects of emigration and remittances in the Western-Balkans: Forecasting based on a Delphi process* (Paper 75512). Munich: MPRA. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/75512/1/MPRA_paper_75512.pdf
- Predojević-Despić, J. (2021). Mere za regulisanje privremenih i cirkularnih migracija i reintegracije: dodatni izazovi za zemlje Zapadnog Balkana u vreme COVID-19 pandemije. *Demografija*, 18, 71–92. <https://doi.org/10.5937/demografija2118071P>

Rašević, M. (2016). *Migration and development in Serbia*. Belgrade: International Organization for migration.

Tolvaishis, L. (2017). Serbia as a destination for migration flows from Russia and Ukraine in the context of security challenges. Potentials for the labor market and demographic renewal of Serbia. *Culture of policies*, 14(2), Special edition 2, 135–147.

Data availability statement

Data are available from the authors upon request.

Coauthor Contributions

Ivan Nikolić: Conceptualization, Methodology, Formal Analysis, Writing – Review & Editing, Validation, Visualization, Writing. **Marijana Maksimović:** Conceptualization, Investigation, Methodology, Data Curation, Writing – Original Draft, Supervision, Writing.

How to cite: Nikolić, I., & Maksimović, M. (2024). The impact of migratory movements on the labour market in countries of the Western Balkans. *Stanovništvo*, 62(1), 65–83. <https://doi.org/10.59954/stnv.531>

<https://doi.org/10.59954/stnv.531>

Uticaj migratornih kretanja na tržište rada u zemljama Zapadnog Balkana

SAŽETAK

Migracije su danas, jedna od najaktuelnijih tema u svetu. Najčešći razlozi nastanka su ratovi, zatim, to mogu biti klimatske promene, a postoje i migracije nastale iz ekonomskih razloga, i njihov cilj je potraga za boljom materijalnom egzistencijom, ostvarivanje višeg životnog standarda, bolji uslovi zapošljavanja, obrazovanja, a samim tim i bolji uslovi života. Predmet ove analize su ekonomske migracije i savremena migraciona kretanja, tj. useljavanje i iseljavanje stranaca u zemlje Zapadnog Balkana (ZB). Makroekonomski pokazatelji ukazuju na stabilizaciju na tržištu rada u drugoj deceniji XXI veka, mada ekonomije stagniraju. Postavlja se pitanje da li je to posledica veće stope privrednog rasta ili su indukovani depopulacijom i redukcijom radno aktivnog stanovništva? Cilj rada je da se ukaže na neophodnost upravljanja migracionim tokovima u ovim zemljama i potrebe za usmeravanjem migranata na tržištu rada. Rad se sastoji iz dva dela. U prvom delu se daje pregled dosadašnjih istraživanja o migracijama, pojmu i vrstama migracija. Drugi deo rada se sastoji iz empirijske analize migracija u zemljama Zapadnog Balkana i Srbije i njihovom uticaju na tržište rada i privredni razvoj.

KLJUČNE REČI

migracije, tržište rada, Zapadni Balkan, zaposlenost, Srbija



Informal care givers of elderly in Serbia – towards formalisation of the status?

Marta Sjeničić¹  Marko Milenković¹  Sofija Nikolić Popadić¹ 

EXTENDED ABSTRACT

Informal carer is any person who provides care – usually for no remuneration – to another person with chronic illness, disability or other long-lasting care. Informal carers are completely unrecognized in the legal system of RS. Consequently, there is no official data in Serbia on the number of informal carers. There are numerous aspects of informal care that are challenging. Their work-life balance is affected, which in turn may affect their ability to participate in the labour market and maintain social life. This may further lead to social exclusion and risk of poverty. Finally, health and well-being of informal carers may also be affected. COVID-19 crisis painfully revealed the fundamental flaws in the care system and weakness in lack of the regulated approach in providing informal care. It turned out that older persons were greatly dependant on informal carers, due to the COVID crisis and measures undertaken. By using limited available data on informal care in Serbia and looking into comparative examples on position of informal careers, the article seeks to offer proposals for the new model for improving the position of informal care givers in Serbia, when it comes to elderly population in the forefront. By reviewing the literature, one can come up with various recommendations for future interventions in the field of informal caregivers' work and long-term care, which is increasingly necessary with the aging of the population. The status of informal caregivers should be improved by their formal recognition in the care system for the elderly. When drafting the regulations, it is necessary to rely on the EU Directive on the balance between work and private life, with the aim of improving the balance between work and private life of informal caregivers and better access to the labour market. In addition to passing specific regulations in the field of elderly care and the position of informal caregivers, it is necessary to introduce their regular training. This way, caregivers would acquire adequate knowledge and support, in order to respond to the task of caring for the elderly, while preserving their own well-being. The position of informal caregivers would

¹*Institute of Social Sciences, Belgrade, Serbia*

Correspondence:

Marta Sjeničić,
Institute of Social Sciences,
Belgrade, Kraljice Natalije
45, 11000 Belgrade, Serbia

Email:

msjenicic@idn.org.rs

be significantly improved by the development of sustainable community services for elderly, as well as support services for the caregivers themselves. Furthermore, it is important to focus on informal caregivers who are most burdened, which, according to research, are women and caregivers of people with dementia.

KEYWORDS

informal carers, older adults, challenges, Covid 19, legal regulation

Neformalni negovatelji starijih u Srbiji – ka prepoznavanju formalnog statusa?

SAŽETAK

Neformalni negovatelj je svaka osoba koja pruža negu – obično bez naknade – drugoj osobi sa hroničnom bolešću, invaliditetom ili drugom potrebom za dugotrajnom negom. Neformalni negovatelji su potpuno neprepoznati u pravnom sistemu Republike Srbije. Shodno tome, u Srbiji ne postoje zvanični podaci o broju neformalnih negovatelja. Postoje brojni aspekti neformalne brige koji predstavljaju izazov. Narušena ravnoteža između poslovnog i privatnog života može uticati na sposobnost neformalnih negovatelja da učestvuju na tržištu rada i održavaju društvene kontakte. Ovo može dalje dovesti do socijalne isključenosti i rizika od siromaštva. Konačno, zdravlje i dobrobit neformalnih negovatelja takođe mogu biti pogođeni. COVID-19 kriza dodatno je razotkrila fundamentalne nedostatke u sistemu zbrinjavanja starijih osoba i slabosti u regulisanju pružanja neformalne nege. Koristeći ograničene raspoložive podatke o neformalnoj nezi u Srbiji, komparativne podatke i primere o položaju neformalnih negovatelja, članak nastoji da prevashodno doprinese otvaranju društvene debate o položaju neformalnih negovatelja, potencijalnoj formalizaciji njihovog položaja i ponudi preporuke za unapređenje položaja, a pre svega kada se radi o nezi starije populacije.

KLJUČNE REČI

neformalni negovatelji, stari, izazovi, COVID-19, pravna regulativa

1 UVOD

Tokom prethodnih vekova broj stanovnika na planeti se višestruko povećao. Početkom 19. veka svetska populacija je prvi put prešla broj od milijardu (Van Bavel 2013), dok danas planetu naseljava nešto više od osam milijardi ljudi. Tako je očekivani životni vek stanovništva danas duplo duži u odnosu na sredinu 19. veka kada je on iznosio oko 40 godina (Stanojević i dr. 2022). Produžen životni vek i proces starenja sa sobom nose brojne izazove. Istraživanja pokazuju da će starenje stanovništva „predstavljati jednu od najznačajnijih transformacija 21. veka“ (Vuković 2022: 26). Povećan udeo starih u populaciji, posebno u Evropi predstavlja dodatni pritisak na socijalno i penziono osiguranje, a posebno na sistem zdravstvene zaštite i dugotrajne nege (Stamenković 2022). Procene su da u svetu oko 101 milion ljudi starijih od 60 godina zavisi od pružanja nege (WHO 2017). Značajan teret brige o starima preuzimaju formalni i neformalni negovatelji. Na njihovu sve značajniju ulogu ukazuje činjenica da demografsko starenje stanovništva povećava potrebu za pružanjem nege i da se očekuje da će do 2050. godine biti više od 1,5 milijardi stanovnika starijih od 65 godina, odnosno dvostruko više nego danas (United Nations 2020). Slična predviđanja Eurostata postoje i za evropski prostor, gde će broj veoma starih odraslih osoba (tj. 85 godina i više) biti udvostručen između 2019. i 2050. godine, sa 12,5 miliona na 26,8 miliona (Lambotte i dr. 2022). Shodno tome, očekuje se da će prevalencija hroničnih bolesti povezanih sa uzrastom i potražnja za dugotrajnom negom (eng. *long term care*, u daljem tekstu: LTC) porasti (European Commission 2021). To će predstavljati značajan pritisak na osobe koje

brinu o njima, posebno za neformalne negovatelje koji se već nalaze u teškom položaju, o čemu će biti reči u ovom radu. Za potrebe Evropske komisije 2018. je sprovedeno istraživanje usredsređeno na negovatelje, sa fokusom na one koji moraju da brinu o starijim osobama sa invaliditetom i/ili hroničnim bolestima. Ovo istraživanje omogućilo je sveobuhvatan uvid u tematiku neformalne brige i položaj neformalnih negovatelja u više evropskih država (Zigante 2018). Kako se može zaključiti na osnovu ove studije, kombinovanje različitih modela formalnog i neformalnog zbrinjavanja, koji obuhvataju i plaćene i neplaćene oblike nege, otvara niz značajnih pitanja. To je pre svega pitanje transformacije nege i potencijalne kompenzacije za njeno pružanje, kao i implikacije finansiranja na ulogu neformalnih negovatelja i vrstu nege koju pružaju. Kako se ističe, ključni aspekt predstavlja ravnoteža između odgovornosti vlade za održavanje kvaliteta javno finansirane brige i duboko lična priroda neformalnih odnosa koji su u osnovi ovakve nege (Zigante 2018: 5).

Neformalni negovatelji se suočavaju sa brojnim izazovima u različitim društvima. Pre svega postoji problem njihovog neprepoznavanja u pravnom sistemu. Prepoznavanje bi im potencijalno omogućilo određeni broj beneficija koje bi im olakšale svakodnevni teret nege koje pružaju. S obzirom na to da su u formalnom smislu „nevidljivi“ u sistemu, to neformalne negovatelje stavlja u posebno težak položaj. Posledice se odražavaju kako na njihovo fizičko i mentalno zdravlje, tako i na njihovu finansijsku situaciju. U radu je posebna pažnja posvećena upravo problemu prepoznavanja neformalnih negovatelja, problemu pronalaženja podataka i nepostojanja evidencije realnog broja osoba koje pružaju negu starijim licima na ovaj

način, kao i brojnim izazovima sa kojima se suočavaju neformalni negovatelji. Dodatno, imajući u vidu gore pomenute demografske tokove, troškovi neformalne nege i njihova podela između društva i pojedinca predstavljaju sve značajnije političko pitanje. Članak nastoji da doprinese debati o položaju neformalnih negovatelja u našem društvu, koja je samo delimično otvorena u teoriji, ali prevashodno u pogledu žena i devojčica sa invaliditetom (Stojković Zlatanović 2022; Balnožan 2022). Cilj je i da članak doprinese potrebi formalizovanja statusa neformalnih negovatelja, kao i da ponudi prve preporuke za unapređenje njihovog položaja u Srbiji, a pre svega kada se radi o nezi starije populacije.

2 NEFORMALNI NEGOVATELJI

Postoje brojne definicije šta sve termin neformalni negovatelj obuhvata. Nekada se on upotrebljava i naizмениčno (kao sinonim) sa terminom porodični negovatelj (UNECE 2019). Iako postoje razlike u definisanju na regionalnom i na nacionalnom nivou, zajedničko različitim definicijama je da su neformalni negovatelji osobe koje bez naknade pružaju „kontinuiranu negu i podršku osobama kojima je potrebna pomoć zbog fizičkih, kognitivnih ili mentalnih problema (najčešće članovima porodice ili osobama u okruženju)“ (Rajović i Milić 2022: 8). Ekonomska komisija Ujedinjenih nacija za Evropu (UNECE) je neformalnu negu definisala kao „svu neprofesionalnu negu koju pružaju – po izboru ili podrazumevano – članovi porodice (bliski rođaci), prijatelji, komšije ili druge osobe koje brinu o osobama sa potrebom za dugotrajnom negom u svim uzrastima, najčešće u privatnim domaćinstvima“ (UNECE 2019: 3). Istraživači su identifikovali nekoliko različitih modela nege

širom Evrope, pri čemu svaki stavlja u središte pažnje ulogu porodice i ocrtava značaj porodične i neformalne nege u kontekstu dugotrajne nege (LTC) (Betio i Plantenga 2004 navedeno prema Zigante 2018: 14). U prvom modelu porodica nosi celokupnu odgovornost staranja, što rezultira preovlađujućom neformalnom brigom i ograničenim prisustvom formalnih usluga nege. Istraživanja pokazuju da je to slučaj Španije. Drugi model LTC prilazi kao kolektivnoj obavezi, dok i dalje zadržava značajno oslanjanje na neformalnu negu. Zemlje koje se pridržavaju ovog pristupa obično imaju značajnu dostupnost rezidencijalnog zbrinjavanja, kao što se može videti na primerima Ujedinjenog Kraljevstva i Holandije. Treći model uviđa značaj neformalne brige, sa aranžmanima koji omogućavaju kompenzaciju troškova nege, za šta je primer Nemačka. Četvrti model podrazumeva balansirani nivo kako rezidencijine tako i neformalne nege, kao što je studijom ustanovljeno za Francusku. Peta grupa zemalja usvaja „univerzalističku perspektivu“, uz isticanje uspostavljenih službi nege i isključivanje porodične odgovornosti, što je slučaj u Švedskoj (Zigante 2018).

Jedan od primera zakonskog definisanja/određivanja pojma neformalnih negovatelja postoji u Italiji, u okviru regionalnog zakona regije Emilija-Romanja. Prema ovom propisu, neformalni negovatelj je „osoba koja dobrovoljno i besplatno brine o osobi sa potrebama za negom koja joj to dozvoljava“. Ta briga može da obuhvata „pomoć u održavanju domaćinstva, mobilnosti, pristupu uslugama i društvenim odnosima“ (UNECE 2019: 2). Regija Emilia-Romanja i grad Bolonja preduzeli su niz inicijativa s ciljem da uspostave usluge koje su posebno namenjene podršci negovateljima (Fiorucci 2022). Ovi projekti funkcionišu paralelno

sa postojećim politikama usmerenim ka pomoći starijima da ostanu u svojim mestima stanovanja. Tokom godina, Regija Emilia-Romanja značajno je pojačala finansiranje koje je dodeljeno nadležnom regionalnom fondu za pomoć u slučajevima nesamostalnosti, povećavajući sredstva sa 296 miliona u 2008. na 505 miliona za 2020. godinu (Fiorucci 2022). Uprkos ovom povoljnom kontekstu, starenje stanovništva u kombinaciji sa sve većim potrebama građana može rezultirati samo kontinuiranim povećanjem sredstava neophodnih za održavanje postojećeg modela socijalne zaštite. Iste trendove očekujemo i u Srbiji.

U Francuskoj je od 2015. godine Zakonom o prilagođavanju društva starenju (LOI n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement 2015) uvedena definicija neformalnog negovatelja starije osobe, a to je „svako lice koji živi u vanbračnoj zajednici ili ima blisku i stabilnu vezu sa osobom kojoj je potrebna nega, i koji često i redovno, neprofesionalno, pomaže u obavljanju svih ili dela svakodnevnih aktivnosti“ (UNECE 2019: 2). Prema Evropskom centru za politiku socijalne zaštite i istraživanje, neformalnom negom smatra se briga o osobama sa invaliditetom ili starijim osobama kojima je potrebna nega i podrška koju sprovode rođaci, prijatelji, poznanici ili komšije, često bez ugovora ili formalnog plaćanja. Pružanje neformalne nege obično podrazumeva već postojeći odnos između negovatelja i osobe o kojoj se negovatelj brine (European Centre for Social Welfare Policy and Research n.d.). Neformalna nega može uključivati pomoć u kućnim poslovima ili drugim praktičnim poslovima, prevoz do lekara ili u posete, druženje, emocionalnu podršku ili pomoć pri organizovanju profesionalne nege. Neformalna nega je vrlo rasprostranjena,

i u većini evropskih zemalja stariji od 50 godina dobijaju uglavnom usluge neformalnih negovatelja, a oko trećine starijih od 50 godina pruža pomoć u ličnoj nezi starijeg lica kome treba podrška (Broese van Groenou i De Boer 2016: 271).

Kao odgovor na povećanu potrebu za dugotrajnom negom, vlade ograničavaju pristup javno finansiranim službama nege, čime se povećava potražnja za neformalnom negom. Istovremeno, vlade podižu zakonsku starosnu granicu za ostvarivanje prava na starosnu penziju kako bi povećale stope zaposlenosti radnika, pa su te dve politike u konfliktu koji treba rešiti (Carrino i dr. 2022: 424–425). Istraživanja pokazuju da duži radni dan ženske populacije smanjuje intenzitet neformalne nege koja se pruža van domaćinstva (uglavnom starijim roditeljima). Negativni efekti su jači kod žena koje obavljaju fizički i psihosocijalno zahtevne poslove i kod „sendvič“ generacije, odnosno kod osoba koje vode računa o dve generacije (Carrino i dr. 2022: 448–449, videti takođe i Balnožan 2022). Ta opterećenost neformalnih negovatelja se, naravno, odražava na starije osobe koje imaju potrebu za negom. Nalazi istraživanja sprovedenog 2017. u Nemačkoj u pogledu stigme u javnosti u vezi sa neformalnom negom na osnovu pola ili radnog statusa negovatelja (samo u pogledu percepcije javnosti o negovateljima, a ne prava ili zaštite) ukazuju na to da su „pol i radni status neformalnih negovatelja relevantni za javnu stigmom usmerenu prema njima. Tako se pokazuje da su neformalni negovatelji muškarci i oni koji nisu u radnom odnosu više javno stigmatizovani nego žene i neformalni negovatelji koje rade. Stoga se preporučuju intervencije za smanjenje javne stigme, posebno prema muškim i negovateljima koji nisu zaposleni“ (Zwar i dr. 2021).

2.1 PROBLEM EVIDENCIJE NEFORMALNIH NEGOVATELJA

S obzirom na to da status neformalnih negovatelja uglavnom nije regulisan, oni su retko registrovani i uglavnom predstavljaju „nevidljivu radnu snagu“, tako da o njihovom broju ne postoje precizni podaci (UNECE 2019: 2). Procenjuje se da neformalni negovatelji pokrivaju čak 70 do 95% svih potreba za pružanjem nege, a da većinu neformalnih negovatelja čine žene (UNECE 2019: 2; Hoffman i Rodrigues 2010). Podaci za države članice Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj (The Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD) pokazuju da se u 2019. godini oko 13% osoba starijih od 50 godina prijavilo da pruža neformalnu negu barem jednom nedeljno, a da u proseku oko 62% neformalnih negovatelja čine žene, dok je taj broj i iznad 70% u Grčkoj, Španiji i Portugalu. Posmatrano na nivou država, udeo ljudi koji pružaju neformalnu negu, a stariji su od 50 godina je oko 20% u Austriji, Belgiji, Češkoj, Nemačkoj i Velikoj Britaniji, dok je taj procenat niži od 10% u Grčkoj, Portugalu, Litvaniji, Letoniji, Slovačkoj, Irskoj i Sjedinjenim Američkim Državama (OECD 2021: 262). Dakle, možemo zaključiti da je pored visokog broja neformalnih negovatelja, značajan udeo osoba starijih od 50 godina koje pružaju neformalnu negu drugim licima.

Podaci o broju neformalnih negovatelja u državama članicama Evropske unije, na osnovu Evropskog istraživanja o kvalitetu života, koje je sprovedeno 2016. godine, pokazuju procenat stanovnika koji pružaju neformalnu negu najmanje jednom nedeljno u odnosu na ukupan broj stanovnika starijih od 18 godina. Najveći procenat osoba koje su se izjasnile kao pružaoci neformalne nege je zastupljen u Grčkoj, nešto više

od 30%, zatim sledi Belgija sa nešto manje od 30%, Malta sa više od 25%, Nemačka sa 22%, dok je najniži procenat stanovništva koje se izjasnilo da pruža neformalnu negu zastupljen u Rumuniji i Češkoj – ispod 10% (Zigante 2018: 17, 18). Navedeni podaci se mogu razlikovati od stanja u praksi s obzirom na to da su dobijeni na osnovu sprovedenih istraživanja nad osobama koje su želele da učestvuju i uglavnom ne predstavljaju zvanične statističke podatke na osnovu registracije neformalnih negovatelja, jer su oni, kao što je već rečeno, mahom nevidljivi i njihov status u većini država nije formalizovan.

Zbog njihovog neformalnog statusa podaci o neformalnim negovateljima nisu precizni. Evropski centar za socijalnu politiku i istraživanje procenjuje da u Evropskoj uniji ima oko 100 miliona neformalnih negovatelja. Takođe se procenjuje da njihove usluge čine čak 80% celokupne nege koja se pruža u EU, a da dve trećine ovih usluga nege pružaju žene (ćerke, snahe, supruge, majke) (Hoffman i Rodrigues 2010). Za mnoge starije osobe, posebno one sa ograničenjima u svakodnevnom životu (ADL), pristup uslugama formalne nege je ograničen i njihove potrebe nisu adekvatno zadovoljene, što naglašava relevantnost i važnost neformalne nege (Birtha i dr. 2019: 31).

2.2 STARENJE I NEFORMALNI NEGOVATELJI U SRBIJI

Neformalna briga o starijoj populaciji i drugim licima kojima je potrebna nega potpuno je neprepoznata u pravnom sistemu Republike Srbije. Prema tome, ne postoje ni zvanični podaci o broju neformalnih negovatelja. Određene procene mogu biti napravljene na osnovu broja lica koja su „korisnici prava na novčana

davanja za pomoć i negu drugog lica (tzv. „tuđa nega i pomoć“) u sistemu Fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje (PIO) i u sistemu socijalne zaštite (za lica koja nisu korisnici PIO fonda)“ što je oko 78.000, odnosno 1,1% ukupnog broja stanovnika Republike Srbije (Todorović i Vračević 2019: 9).

Potreba za neformalnim negovateljima raste uporedo sa porastom broja starijeg stanovništva. Prema zvaničnim podacima Republičkog zavoda za statistiku dobijenih na osnovu popisa stanovništva Republike Srbije 2022. godine udeo osoba starosti između 65 i 69 godina u ukupnom broju stanovnika je 7,55%, osobe starosti od 70 do 74 godine čine 6,53% stanovništva, lica starosti između 75 i 79 godina čine 3,60%, osobe starosti od 80 do 84 godine čine 2,64%, dok je udeo lica starijih od 85 godina u ukupnom broju stanovnika 1,77% (Republički zavod za statistiku 2023: 47). Dakle, ukupan udeo stanovnika starijih od 65 godina u Srbiji je 22,1% što predstavlja porast u odnosu na 2011. godinu kada je procenat starijih od 65 godina bio 17,4% (Republički zavod za statistiku 2023). Prema podacima Svetske zdravstvene organizacije, u Srbiji se očekivani životni vek pri rođenju poboljšao za 4,44 godine sa 71,4 godine u 2000. na 75,9 godina u 2019 (WHO 2023). Ovo ilustruje rastuće potrebe za uslugama dugotrajne nege, a trenutno veliki deo ovih usluga pružaju neformalni negovatelji. Ovi podaci mogu ukazivati da je u poslednjih desetak godina došlo i do porasta potreba za uslugama koje starijim licima pružaju formalni i neformalni negovatelji. U prilog tome govore i rezultati istraživanja koji pokazuju da preko četiri petine starijih osoba u Srbiji pati od neke dugotrajne bolesti ili zdravstvenog problema (Stamenković 2022: 156). Prema podacima iz 2019. godine, nešto manje od jedne trećine

starijih osoba suočavalo se sa ozbiljnim teškoćama „u obavljanju svakodnevni kućnih aktivnosti, a skoro svaki deseti stanovnik u obavljanju aktivnosti lične nege“ (Stamenković 2022: 156). Od ukupnog broja starijih osoba koje su imale poteškoće u obavljanju kućnih aktivnosti njih 29,7% nije imalo potrebu za pomoći, dok je procenjeno da 33,3% osoba ima pomoć koja im je potrebna, a čak 37% starijih nije ostvarilo potrebu za pomoći (Milić i dr. 2021: 121). Kada su u pitanju starija lica koja imaju poteškoće u obavljanju lične nege, njih 30,7% nije imalo potrebu da im se pruži pomoć, dok je 24,5% osoba imalo dovoljno pomoći, a 44,8% nije uspeo da ostvari potrebu za pomoći u obavljanju lične nege (Milić i dr. 2021: 121). Prethodno navedeni podaci ukazuju na značajnu ulogu negovatelja za stariju populaciju. Posebno zabrinjava činjenica da starije osobe koje su imale potrebu za pomoći i negom to nisu uspele da ostvare. I naredni podaci takođe ukazuju na potrebu starije populacije da im se omogući pomoć. Naime, u 2019. godini 44,8% starih osoba je imalo funkcionalno ograničenje hoda, 40,7% je imalo funkcionalno ograničen vid, a 45,9% funkcionalno ograničen sluh (Milić i dr. 2021: 120). U poređenju sa rezultatima istraživanja sprovedenog 2013. godine kada je 37,1% starijih osoba imalo problem sa hodom, 10,7% sa vidom, a 23,6% sa sluhom (Milić i dr. 2021: 120; Stamenković 2022: 156) možemo zaključiti da je došlo do značajnog porasta funkcionalnih ograničenja kod starijih osoba, odnosno na produženje životnog veka i veći broj starijih osoba u Srbiji, što se odražava i na potrebu uključivanja negovatelja u pomoć pri obavljanju svakodnevni aktivnosti.

Srbija je usvojila Nacionalnu strategiju o starenju (2006), ali se aktivnosti ne sprovode na adekvatan način, i napredak

u pogledu obima implementacije ovog strateškog dokumenta je mali. Strategijom su definisani ciljevi i potrebne aktivnosti u oblasti starenja. Opšti ciljevi 1, 2 i 3. Strategije (1. Procena trenutnih i budućih potreba porodica starijih za uslugama nege; 2. Promovisanje i podrška međugeneracijske i intergeneracijske solidarnosti; 3. Pružanje posebne podrške porodicama koje brinu o starijim i izdržavanim članovima) usmereni su na stare i na njihovo zbrinjavanje. U odeljku 1.2. prepoznaje se da neformalna briga o starijoj populaciji i drugim licima kojima je potrebna nega nije regulisana postojećim zakonima Srbije. Do istih zaključaka se dolazi i u novodonetoj Strategiji aktivnog i zdravog starenja u Republici Srbiji za period 2024. do 2030. godine (2023). To ostavlja veliki broj lica (negovatelja) u sivoj zoni u odnosu na konkurentnost na tržištu rada, nevidljive za pravni sistem, nezaštićene zakonom i izložene siromaštvu. S druge strane, veliki je broj osoba kojima je potrebna nega, ali je stepen zbrinjavanja, zbog svih navedenih izazova, vrlo nizak. Neuspeh u prepoznavanju važnosti pružanja nege rezultira nezadovoljenim potrebama starijih ljudi i opterećenošću postojećih formalnih negovatelja.

Nacionalni zdravstveni i socijalni pravni okvir prepoznaje ugrožene grupe, pa i starije osobe, kroz Ustav, strateške dokumente i sistemske zakone. I pored toga, položaj neformalnih negovatelja uopšte nije regulisan, što utiče na kvalitet nege starijih osoba. Postoji i niz akata koji se indirektno odnose na stariju populaciju i brigu o njima: Strategija razvoja socijalne zaštite (2005), Nacionalna strategija za prevenciju i borbu protiv nasilja nad ženama u porodici i partnerskim odnosima (2011), Zakon o socijalnoj zaštiti (2022), Porodični zakon (2015), Krivični zakonik (2019), Zakon o zdravstvenoj zaštiti

(2023), Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom (2016), Zakon o sprečavanju nasilja u porodici (2016), Zakon o potvrđivanju Konvencije Saveta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (2013). Zbog ograničenosti prostora njihova analiza ostaje izvan okvira ovog članka. Ipak, potrebno je istaći da bi formalizacija položaja neformalnih negovatelja zahtevala široku zakonodavnu intervenciju i izmene niza navedenih propisa.

3 IZAZOVI SA KOJIMA SE SUOČAVAJU NEFORMALNI NEGOVATELJI

Prema nekim procenama, trećina neformalnih negovatelja u zemljama OECD-a pruža negu svom supružniku (32 %) ili roditelju (36 %), dok manji deo pruža negu rođacima (18 %) ili prijateljima (18 %). Pitanje je, međutim, koliko će se broj neformalnih negovatelja povećati u narednim godinama kao odgovor na smanjenja u zbrinjavanju koje obezbeđuju države. Ovo pitanje je još relevantnije u svetlu drugih društvenih dešavanja, kao što je, na primer, smanjenje veličine porodice, povećano učešće žena na tržištu rada i povećanje starosne granice za odlazak u penziju. Sve to može ograničiti ponudu neformalnih negovatelja u bliskoj budućnosti (Broese van Groenou i De Boer 2016: 272).

Prepreke i izazovi sa kojima se suočavaju neformalni negovatelji u različitim pravnim sistemima su raznovrsni. Ukoliko već postoji potreba i želja za neformalnom negom, neformalni negovatelji mogu naići na neke sasvim objektivne barijere u zbrinjavanju primalaca nege: geografske, vremenske, finansijske, barijere u vidu (ne)sposobnosti pružanja nege (Broese van Groenou i De Boer 2016: 274). Procenjeno je da su najvažniji

prediktori za opterećenje negovatelja trajanje nege i nivo zavisnosti pacijenta. Što je neko duže morao da pruža neformalnu negu ili što je pacijent bio zavisniji, veći je teret za neformalnog negovatelja (Lindt i dr. 2020: 311).

Oni koji žive bliže od drugih imaju bolju vezu sa roditeljima ili imaju više vremena na raspolaganju da obezbede negu, pre će biti neformalni negovatelji. U svakom slučaju je potrebna dogovorna solidarnost između roditelja i dece, pored solidarnosti među braćom i sestrama (Broese van Groenou i De Boer 2016: 275). Izbor se može proširiti i dalje i uključiti druge članove socijalne mreže: ostala rodbina, komšije i druge osobe koje nisu rođaci aktivni su kao pomoćnici osnovnim neformalnim negovateljima (Broese van Groenou i De Boer 2016: 275).

Postoje studije koje pokazuju veze između stresa negovatelja i lošeg postupanja prema primaocima nege, kao i povećanje rizika od zanemarivanja, zlostavljanja i nasilja – fizičkog i verbalnog (Alves i dr. 2019: 415–421). Istraživanja pokazuju da, na primer, neformalni negovatelji starijih osoba sa Alchajmerovom bolešću doživljavaju značajno emocionalno opterećenje, dokumentovano kroz povećanje nivoa anksioznosti i depresije, kao i lošiji kvalitet života, prvenstveno zbog staranja, finansijskih napora i nedostatka podrške (Hellis i Mukaetova-Ladinska 2023: 48). Za neformalne negovatelje je već izazov da izađu u susret potrebama člana porodice, komšije ili prijatelja, za kratkotrajnom negom. Što aktivnost koja mora biti obavljena duže traje, to je zahtevnija, posebno kada su i neformalni negovatelji osobe u odmaklim godinama. Oni često doživljavaju stres i fizičku iscrpljenost, posebno zbog trajanja neformalne nege, što je, u većini slučajeva, teško predvidljivo. Pružanje neformalne nege može da podrazumeva

fizički zahtevne zadatke kao što je podizanje nekoga iz kreveta, a negovatelji često nemaju potrebnu kondiciju zbog starosti ili kao posledicu hronične bolesti. Shodno tome im može biti potrebna socijalna i/ili zdravstvena zaštita i podrška u pružanju nege. Savetovanje i psihološka podrška za neformalne negovatelje bi stoga mogli da igraju ključnu ulogu u prepoznavanju ranih znakova sagorevanja i depresije (UNECE 2019: 8). Jedno holandsko istraživanje je pokazalo da se skoro svaki deseti neformalni negovatelj oseća preopterećeno zahtevima za negom. Jedan od četiri neformalna negovatelja oseća da je pod stresom i da ga zahtev za negom stalno opterećuje, istovremeno sa izdržavanjem članova sopstvenog domaćinstva (Lindt i dr. 2020: 305). Koncept neformalne nege se često dovodi u vezu sa postojanjem hroničnog stresa, koji karakteriše fizički i psihički napor, praćen povećanim nivoom nepredvidljivosti i nemogućnosti kontrole situacije. Ovo često dovodi do sekundarnog stresa koji utiče na različite aspekte života, kao što su posao i porodični odnosi. U literaturi koja se bavi pitanjima nege, sugerise se da situacija u kojoj se negovatelji nalaze može dovesti do depresije, čineći negovatelje podložnijim bolestima i potencijalno voditi i ranoj smrtnosti (Schulz i Sherwood 2008, navedeno prema Zigante 2018).

Postoje brojni aspekti neformalne brige koji predstavljaju izazov. Neformalnim negovateljima je narušena ravnoteža između profesionalnog i privatnog života, što zauzvrat može uticati na njihovu sposobnost da učestvuju na tržištu rada i učestvuju u društvenom životu (videti detaljnije Stojković Zlatanović 2022). Ovo može dalje dovesti do socijalne isključenosti i rizika od siromaštva. Konačno, zdravlje i dobrobit neformalnih negovatelja takođe mogu biti pogođeni. Kada

su neformalni negovatelji i sami starije osobe, što je često slučaj, postoje dodatni rizici od negativnih efekata. Pored toga, otprilike dve trećine neformalnih staratelja u EU su žene i mnoge od njih pružaju neformalnu negu i svojoj deci i starijim roditeljima, što stvara dodatni pritisak na njihovo vreme, zdravlje i resurse (Hoffmann i Rodrigues 2010). Žene neformalne negovateljice su više pogođene teretom neformalne brige koja im onemogućava pristup mnogim uslugama i povećava prevalenciju usamljenosti među njima (Dunn i Strain 2001: 50). Istraživanje sprovedeno u Ujedinjenom Kraljevstvu pokazalo je da 68% neformalnih negovatelja starijih od 60 godina smatra da je pružanje nege negativno uticalo na njihovo fizičko zdravlje, dok 68,8% govori o negativnim efektima na mentalno zdravlje (The Princess Royal Trust for Carers 2011: 18). Ista anketa pokazuje da 65% ovih neformalnih negovatelja ima hronična zdravstvena stanja ili neki invaliditet, dok je 38,5% reklo da nikada nemaju priliku da se odmore od pružanja neformalne nege (The Princess Royal Trust for Carers 2011: 16, 30). Prosečan broj sati pružanja nege nedeljno zavisi od potreba osobe koja prima negu – polovina neformalnih negovatelja pacijenata sa Alchajmerom provodi deset sati dnevno sedam dana u nedelji u ovoj ulozi (EuroFamCare Consortium 2006). Direktiva EU o ravnoteži između profesionalnog i privatnog života (Directive 2019/1158/EU), između ostalog, ima za cilj da obezbedi bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života za roditelje i staratelje. Sa promenjenom porodičnom strukturom, manjim brojem višegeneracijskih domaćinstava i unutrašnjom i spoljnom migracijom, opada broj neformalnih, porodičnih negovatelja, a povećava se potreba za njihovim uslugama, što dodatno opterećuje postojeće negovatelje.

Kao što je već istaknuto, za potrebe Evropske komisije izrađen je 2018. godine sveobuhvatan izveštaj o formalizaciji, dostupnosti i kvalitetu neformalne nege u Evropi. Izveštaj definiše neformalnu negu kao ključnu za širi sistem dugotrajne nege u Evropi – „Neformalna nega čini kamen temeljac svih sistema dugotrajne nege (LTC) u Evropi i često se smatra isplativim načinom sprečavanja institucionalizacije i omogućavanja korisnicima da ostanu kod kuće.“ Izveštaj je u fokusu imao sedam različitih evropskih zemalja kako bi utvrdio formalizaciju neformalne brige i dao preporuke i analize o njihovoj efikasnosti. To su: Velika Britanija, Holandija, Francuska, Švedska, Češka, Nemačka i Španija (dakle samo jedna zemlja Istočne Evrope). Može se zaključiti da su Velika Britanija, Holandija, Francuska i Švedska imale viši nivo regulisanja položaja neformalnih negovatelja i pružale viši nivo zaštite. Kako se konstatuje u ovoj obuhvatnoj studiji, metodi formalizacije i priznavanja prava obuhvataju finansijske naknade, određena socijalna davanja, postepeno uvođenje zakonodavstva koje menja status neformalnih staratelja, davanje prava iz radnog odnosa i dostupne obuke za negovatelje. Ipak, konstatuje se i da u nekim slučajevima nastaje tenzija u procesima formalizacije između odgovornosti vlade da osigura standard nege i inherentne privatne prirode neformalne nege (Zigante 2018).

3.1 COVID-19 KRIZA I ULOGA NEFORMALNIH NEGOVATELJA

COVID-19 kriza razotkrila je nedostatke u sistemu zbrinjavanja starijih osoba i slabosti u regulisanju pružanja neformalne nege u mnogim zemljama. Uticaj COVID-19 na neformalnu negu i primanje nege širom Evrope tokom prve faze

pandemije (studija iz juna 2021. i analiza uticaja COVID-19 na negovatelje u Evropi, koristeći podatke SHARE -Anketa o zdravstvenom starenju i penzionisanju u Evropi- iz marta 2020. i SHARE ankete jun-avgust 2020.) pokazala je da je neformalna briga o roditeljima povećana u skoro svim evropskim zemljama, da je briga o deci smanjena, da je 1 od 5 primalaca prijavio poteškoće u pristupu nezi van domaćinstva, kao i da su nezadovoljene potrebe za negom ponekad bile povezane sa dužinom boravka kod kuće, te se zaključuje da postoji potreba za intervencijom kako bi se smanjio teret negovatelja, kao i anksioznost i depresija i to kako za negovatelje tako i za primaocice nege (Bergmann i Wagner 2021). Prema online istraživanju koje je u kontekstu COVID sproveda organizacija EuroCarers među redovnim pružaocima nege, utvrđeno je da su u njihovom uzorku žene činile 80% negovatelja, ali da su primaoci nege ravnomerno zastupljeni među polovima. U kontekstu COVID-19 krize, 10% ispitanika je ušlo u ulogu negovatelja zbog pandemije. Osim toga, prijavljen je značajan negativan uticaj na kvalitet života negovatelja, mnogi su prijavili da moraju da intenziviraju ili povećaju negu zbog pandemije, posebno emocionalnu podršku. Jedan broj ispitanika je prijavljivao i izražen nedostatak vrednovanja njihovih napora od strane društva za brigu tokom pandemije (posebno u poređenju sa zdravstvenim radnicima). Na osnovu ovoga iskristalisale su preporuke da su potrebne bolje rodno orijentisane politike za zadržavanje žena na tržištu rada, više opcija za ravnotežu profesionalnog života – pre svega rad na daljinu, bolja socijalna zaštita, pružanje većeg broja (klasičnih) socijalnih usluga, te konačno prepoznavanje i pravno formalizovanje neformalnih negovatelja (Eurocarers/IRCCS-INRCA 2021).

U kontekstu pandemije COVID-19, neformalni negovatelji su se pojavili kao ključne osobe koje pružaju pomoć članovima porodice, prijateljima ili komšijama koji se suočavaju sa invaliditetom ili hroničnim bolestima. Tokom početne faze pandemije u proleće i leto 2020. godine, primećen je porast u učestalosti nege usmerene ka roditeljima u većini evropskih zemalja (Bergman i Wagner 2021). Ova studija je takođe došla do nalaza da je kompleksan uticaj pandemije na mreže nege doveo do posledica kako za negovatelje, tako i za korisnike nege. Nagli porast potražnje za negom, uz istovremeno smanjenje profesionalnih usluga, doveo je do povećanog mentalnog opterećenja među negovateljima. Nasuprot tome, korisnici nege suočili su se sa neispunjenim potrebama, posebno u zemljama Južne Evrope, pri čemu su i njihovo fizičko i mentalno stanje duboko pogođeni. Konačno, pandemija je poremetila ustaljene obrasce nege, ističući hitnu potrebu za odgovarajućim javnopolitičkim merama kako bi se ublažili ovi izazovi (videti više: Bergman i Wagner 2021).

Pokazalo se da su starije osobe u velikoj meri zavisne od neformalnih negovatelja, kojima su okolnosti u toku pandemije su donele još veći teret. COVID-19 kriza je ukazala na potrebu za ubrzanim razvojem usluga za stariju populaciju, pošto je iskustvo pokazalo da je ona u krizi još ranjivija, a usluge u zajednici ređe i teže dostupne. Za vreme vanrednog stanja u toku izbijanja COVID-19 pandemije, većina usluga u zajednici, kako na nacionalnom tako i na lokalnom nivou, obustavljena je zbog straha od širenja bolesti (uključujući i gerontodomačice, dnevne centre, geronto-medicinske sestre, kućnu negu). Usluge koje su bile pružane nisu bile održive, sigurne i dovoljne da zadovolje sve

potrebe starijih ljudi koji žive u zajednici, posebno imajući u vidu da je u mnogim državama bilo na snazi ograničenje, a negde čak i zabrana kretanja, što je u mnogome otežalo kako položaj starijih osoba, tako i neformalnih negovatelja. Redovni godišnji izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti za 2020. godinu navodi sledeće:

Uvedene epidemiološke mere uticale su i na veće obraćanje građana koji su navodili da zbog zabrane kretanja sve teže podnose izolaciju što utiče na njihovo mentalno i fizičko zdravlje, da je nedovoljno omogućavanje kretanja samo jednom nedeljno u ranim jutarnjim časovima, da nemaju kome da se obrate, da im deca nisu u blizini, nemaju vremena za njih ili su već dovoljno opterećena, da se osećaju zanemareno, da imaju problem sa korišćenjem usluge pomoć u kući koja se zbog rizika od zaražavanja ne pruža u punom obimu, odnosno pružaoci ovih usluga ne ulaze u kuće korisnika, usluga se ne širi na nove korisnike, a ni ustanove za smeštaj odraslih i starijih ne vrše prijem novih korisnika. Na određene probleme ukazivali su i neformalni negovatelji. Ovim povodima Poverenik je podneo više inicijativa i preporuka mera (Poverenik za zaštitu ravnopravnosti 2021: 19)

U Srbiji su posebno bile ugrožene osobe starije od 65 godina u naseljima sa preko 5.000 stanovnika i osobe starije od 70 godina u manjim naseljenim mestima. Njima je kretanje, odnosno napuštanje stanova, kuća, odnosno objekata u kojima borave bilo u potpunosti zabranjeno (Nikolić Popadić i Milenković 2021: 191; Nikolić Popadić, Milenković i Sjeničić 2021: 234). U takvim okolnostima, adekvatan broj negovatelja, njihova obuka i osposobljenost bili bi od velike važnosti.

4 ZAKLJUČAK – KA REGULISANJU POLOŽAJA NEFORMALNIH NEGOVATELJA U SRBIJI

Uloga neformalnog negovatelja do sada nije bila dovoljno vrednovana od strane sistema, što je dovelo do nezadovoljenih potreba starijih i sagorevanja postojećih formalnih negovatelja. Ako društvo priznaje ogroman, suštinski ekonomski i društveni uticaj neformalne brige, ono može podržati i neformalne negovatelje u njihovom radu i pomoći im u postizanju bolje ravnoteže između poslovnog i privatnog života kroz obezbeđivanje formalnog statusa zaposlenog lica, te pružanje finansijske podrške (prihod na osnovu minimalne zarade), odgovarajućih aranžmana za zapošljavanje (uključujući fleksibilno radno vreme, plaćeno ili neplaćeno odsustvo), penzione kredite za vreme nege, informisanje, obrazovanje i obuku, kao i uslugu „predah-smeštaj“, što im sve omogućava da se zaštite od rizika sagorevanja. Ovo se pokazalo još važnijim u toku vanrednog stanja za vreme izbijanja COVID-19 pandemije, kada je većina usluga u zajednici, pružanih na lokalnom nivou, obustavljena zbog straha od širenja bolesti. Usluge koje su se za to vreme pružale nisu bile održive, sigurne i dovoljne da zadovolje sve potrebe starijih ljudi u zajednici. U takvim okolnostima osposobljenost neformalnih negovatelja kao i njihova kontinuirana obuka bili bi od velike važnosti.

Ipak, i pored značaja neformalne nege, važno je istaći postojanje dobrih i razvijenih usluga na nivou lokalne zajednice, bilo da ih pružaju organi lokalne samouprave ili ustanove koje se finansiraju iz centralnog budžeta kao u našem slučaju. Kako ističe Fijoruči, ključna rešenja su se pojavila u uslugama koje oslobađaju negovatelje od obaveza vezanih za negu

– usluge kućne nege, dostava obroka i dnevni centri za brigu posebno se ističu u ovom kontekstu. Ove usluge ne samo da olakšavaju teret brige, već pružaju i vitalno svakodnevno praćenje korisnika. Pored toga, javno pružene usluge nude kontinuitet, profesionalnost i doslednost koja može biti izazov porodičnim negovateljima (Fiorucci 2022).

Ovaj tekst ide u pravcu pronalaženja adekvatnog balansa između različitih oblika nege i njihovog nadopunjavanja. Uvidom u literaturu, može se doći do preporuka za buduće intervencije u oblasti statusa neformalnih negovatelja i dugotrajne nege koja je sve potrebija u kontekstu starenja populacije. Kreatori javnih politika u Srbiji, a naročito u domenu zdravstvene i socijalne zaštite, treba da budu svesni nedostataka regulative u ovoj oblasti, te da rade na njenom unapređenju. Kroz regulativu bi trebalo poboljšati status neformalnih negovatelja njihovim formalnim priznavanjem u sistemu zbrinjavanja starijih osoba. Prilikom izrade regulative potrebno je osloniti se na EU Direktivu o ravnoteži profesionalnog i privatnog života roditelja i negovatelja (Directive 2019/1558/EU), a upravo u cilju unapređenja ove ravnoteže kod neformalnih negovatelja i boljem pristupu tržištu rada.

Pored donošenja konkretnih propisa u oblasti zbrinjavanja starijih i položaja neformalnih negovatelja, potrebno je uvesti redovne obuke za negovatelje. Oni bi kroz obuke stekli adekvatna znanja i podršku, kako bi na najbolji mogući način odgovorili zadatku zbrinjavanja starijih, čuvajući, sa druge strane, sopstvenu dobrobit. Ove vrste obuka mogu se realizovati i kroz saradnju sa civilnim društvom, imajući u vidu prethodne napore i pionirsko prepoznavanje ovog društvenog problema (videti više: Todorović i Vračević 2019).

Dalje, važno je fokusirati se na neformalne negovatelje koji su najviše izloženi riziku od opterećenja, a to su, prema istraživanjima, žene i negovatelji dementnih osoba (videti više: Todorović i Vračević 2019). Pored specifičnih intervencija za ove grupe, povećano učešće muškaraca u pružanju neformalne nege rasteretilo bi žene negovateljice. Žene preuzimaju više tereta zbrinjavanja od muškaraca, što ugrožava održivost neformalne brige u svetlu rastućih zahteva prema ženama u budućnosti. Položaj neformalnih negovatelja bi bio značajno poboljšan razvojem održivih usluga za stare u zajednici, ali i usluga podrške za same negovatelje. Ovo je prepoznato i u Izveštaju Poverenika za zaštitu ravnopravnosti iz 2023. godine gde se navodi da je potrebno „aktivno raditi na unapređenju položaja i jačanju kapaciteta neformalnih negovatelja – radno vreme, rad od kuće, plaćeno odsustvo, predah smeštaj, grupe za uzajamnu pomoć, edukacije i sl.“. Za navedene korake bi bili nadležni Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalne pitanja, Ministarstvo za brigu o porodici i demografiju i jedinice lokalne samouprave. Dakle, traženje balansa između usluga koje pruža zajednica i usluga koje pružaju neformalni negovatelji (uz svesrdnu pomoć zajednice) treba da bude u fokusu svih budućih napora da se formalizuje neformalna briga uopšte, i o starima posebno.

Neformalnu negu bi trebalo prilagoditi toku određenih bolesti, te utvrditi u kojim fazama bi negovateljima bila potrebna podrška. Ovo bi moglo uključivati intervencije na različitim nivoima, kao što su intervencije usmerene na pojedinca, gde bi fokus mogao biti stavljen na povećanje pacijentove psihičke i fizičke nezavisnosti, kao i na intervencije usmerene na uključivanje formalne nege.

LITERATURA

- Alves, L. C. de S., Monteiro, D. Q., Bento, S. R., Hayashi, V. D., Pelegrini, L. N. de C., & Vale, F. A. C. (2019). Burnout syndrome in informal caregivers of older adults with dementia: A systematic review. *Dementia & Neuropsychologia*, 13(4), 415–421. <https://doi.org/10.1590/1980-57642018dn13-040008>
- Balnožan, K. (2022). Informal family caregiving and women and girls with disabilities – A theoretical approach. In Lj. Kovacevic, D. Vujadinovic & M. Evola (Eds.), *Intersectoral discrimination of women and girls with disabilities and means of their empowerment* (pp. 649–673). Belgrade: Faculty of Law, University of Belgrade.
- Bergmann, M., & Wagner, M. (2021). The Impact of COVID-19 on Informal Caregiving and Care Receiving Across Europe During the First Phase of the Pandemic. *Frontiers in Public Health*, 9, 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.673874>
- Birtha, M., Rodrigues, R., Zólyomi, E., Sandu, V., & Schulmann, K. (2019). *From disability rights towards a rights-based approach to long-term care in Europe Building an index of rights-based policies for older people*. Vienna: European Centre for Social Welfare Policy and Research. <https://www.euro.centre.org/publications/detail/3514> *European Journal of Ageing*, 13(3), 271–279. <https://doi.org/10.1007/s10433-016-0370-7>
- Carrino, L., Nafilyan, V., & Avendano, M. (2022). Should I Care or Should I Work? The Impact of Work on Informal Care. *Journal of Policy Analysis and Management*, 42(2), 424–455. <https://doi.org/10.1002/pam.22457>
- Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. (2019, 20 June). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1564759751610&uri=CELEX:32019L1158>
- Dunn, N. J., & Strain, L. A. (2001). Caregivers at Risk?: Changes in Leisure Participation. *Journal of Leisure Research*, 33(1), 32–55. <https://doi.org/10.1080/00222216.2001.11949929>
- Eurocarers/IRCCS-INRCA (2021). *Impact of the COVID-19 outbreak on informal carers across Europe – Final report*. <https://eurocarers.org/wp-content/uploads/2021/05/EUC-Covid-study-report-2021.pdf>.
- EuroFamCare Consortium. (2006). *The Trans-European Survey Report. Services for Supporting Family Carers of Older Dependent People in Europe: Characteristics, Coverage and Usage*. https://www.ukc.de/extern/eurofamcare/documents/deliverables/teasure_web_080215.pdf
- European Centre for Social Welfare Policy and Research (n.d.). *Informal Care*. <https://www.euro.centre.org/domains/informal-care>
- European Commission (2021). *Long-term care report: Trends, challenges and opportunities in an ageing society*. Volume II, Country profiles. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/183997>
- Fiorucci, M. (2022) Le politiche per la non autosufficienza in Emilia-Romagna: gli elementi a sostegno dei caregiver. *I Luoghi della Cura (online)*, 2. <https://www.luoghicura.it/servizi/domiciliarita/2022/03/le-politiche-per-la-non-autosufficienza-in-emilia-romagna-gli-elementi-a-sostegno-dei-caregiver/>
- Hellis, E., & Mukaetova-Ladinska, E. B. (2023). Informal Caregiving and Alzheimer's Disease: The Psychological Effect. *Medicina*, 59(1), 48. <https://doi.org/10.3390/medicina59010048>
- Hoffmann, F., & Rodrigues, R. (2010). Informal Carers: Who Takes Care of Them? Policy Brief. 4. Vienna: European Centre. <https://www.euro.centre.org/publications/detail/387>
- Krivični zakonik Republike Srbije (2019, May 21). <https://www.paragraf.rs/propisi/krivicni-zakonik-2019.html>

- Lambotte, D., De Koker, B., De Witte, N., Simmons C., Yghemonos S., & Champeix C. (2022). What informal carers say about long-term care services' accessibility, affordability, and quality – and how Care plans should respond: Eurocarers. <https://www.euro.centre.org/downloads/detail/4596>
- Lindt, N., van Berkel, J., & Mulder, B. C. (2020). Determinants of overburdening among informal carers: a systematic review. *BMC Geriatrics*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12877-020-01708-3>
- LOI n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement. (2015, December 29). <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000031700731>
- Milić, N., Stanisavljević, D., & Krstić, M. (2021). *Survey of the health of the population of Serbia in 2019*. Belgrade: Statistical Office of the Republic of Serbia, Institute of Public Health of Serbia „Milan Jovanović Batut“. <https://publikacije.stat.gov.rs/G2021/pdfE/G20216003.pdf>
- Nacionalna strategija za prevenciju i borbu protiv nasilja nad ženama u porodici i partnerskim odnosima 2011 (2011, April 20). <https://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/vlada/strategija/2011/27/1>
- Nikolić Popadić, S., & Milenković, M. (2021). Uvođenje mera za zaštitu javnog zdravlja stanovništva tokom pandemije Kovid 19. In J. Perović (Ed.), *Beograd: Primena prava i pravna sigurnost: zbornik radova 34. susreta Kopaoničke škole prirodnog prava – Slobodan Perović*, Tom 1 (pp. 183–197). <http://iriss.idn.org.rs/659/>
- Nikolić Popadić, S., Milenković, M., & Sjeničić, M. (2021). The Covid-19 Epidemic in Serbia – the Challenges of Finding an Appropriate Basis for Responding to a Health Crisis. *Medicine, Law & Society*, 14(2). <https://doi.org/10.18690/mls.14.2.229-246.2021>
- OECD (2021). *Informal carers, In Health at a Glance 2021*. <https://doi.org/10.1787/0ebfc7c0-en>
- Porodični zakon Republike Srbije (2015, January 22). https://www.paragraf.rs/propisi/porodicni_zakon.html
- Poverenik za zaštitu ravnopravnosti. (2021) *Redovan godišnji izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti za 2020. godinu*. <https://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji/>
- Rajović, T., & Milić, N. (2022). Mental health of informal caregivers. *Medicinski podmladak*, 73(3), 8–11. <https://doi.org/10.5937/mp73-37522>
- Republički zavod za statistiku (2023). *Starost i pol: Podaci po naseljima*. Popis stanovništva, domaćinstava i stanova 2022. godine. Beograd: Republički zavod za statistiku. <https://publikacije.stat.gov.rs/G2023/Pdf/G20234003.pdf>
- Stamenković, Ž. (2022). Depopulacija i javno zdravlje. In D. Vuković (Ed.), *Nacionalni izveštaj o ljudskom razvoju – Srbija 2022, Ljudski razvoj kao odgovor na demografske promene*. Beograd: Program Ujedinjenih nacija za razvoj – UNDP (pp. 141–162). <https://hdr.undp.org.rs/poglavlje-6/>
- Stojković Zlatanović, S. (2022) Exploring the possibilities of re-conceptualising the family (informal) caregiving in post-pandemic period – social values, economic objectives and legal principles. In Lj. Kovacevic, D. Vujadinovic & M. Evola, (Eds.), *Intersectoral discrimination of women and girls with disabilities and means of their empowerment* (pp. 629–649). Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Strategija aktivnog i zdravog starenja u Republici Srbiji za period 2024. do 2030. godine 2023 (2023, October 5). <https://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/vlada/strategija/2023/84/2>
- Strategija razvoja socijalne zaštite 2005 (2005, December 6). http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2005_12/t12_0086.htm

- The Princess Royal Trust for Carers. (2011). *Always On Call, Always Concerned, A Survey of the Experiences of Older Carers*. <https://www.southwarkcarers.org.uk/wp-content/uploads/2011/09/Always-on-Call-Always-Concerned.pdf>
- Todorović, N., & Vračević, M. (2019). *Ja, neformalni negovatelj*. Beograd: Centar za podršku i inkluziju HELPNET. <https://helpnet.rs/wp-content/uploads/2023/04/Ja-neformalni-negovatelj-165x235-F-CMYKfinalna-verzija.pdf>
- UNECE. (2019). The challenging roles of informal carers, Policy Brief on Ageing No. 22 . https://unece.org/DAM/pau/age/Policy_briefs/ECE_WG1_31.pdf
- UN. (2020). Government policies to address population ageing. Population Facts, No. 2020/1. https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/files/documents/2020/Oct/undesapd_2020_pf_government_policies_population_ageing.pdf
- Van Bavel, J. (2013). The world population explosion: causes, backgrounds and -projections for the future. *Facts, views & vision in ObGyn*, 5(4), 281–291.
- Vuković, D. (2022). Politike ljudskog razvoja za novu demografsku dinamiku. In D. Vuković (Ed.), *Nacionalni izveštaj o ljudskom razvoju – Srbija 2022, Ljudski razvoj kao odgovor na demografske promene*. Beograd: Program Ujedinjenih nacija za razvoj – UNDP (pp. 17–28). <https://hdr.undp.org.rs/poglavlje-6/>
- WHO. (2017). Integrated care for older people (ICOPE) Guidelines on community-level interventions to manage declines in intrinsic capacity, Evidence profile: caregiver support. <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-MCA-17.06.01>
- WHO. (2023). Health data overview for the Republic of Serbia: Life expectancy. <https://data.who.int/countries/688>. Accessed 29 May 2023.
- Zakon o potvrđivanju Konvencije Saveta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici* (2013, October 31). <https://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/mu/skupstina/zakon/2013/12/5/reg>
- Zakon o socijalnoj zaštiti* (2022, October 26). https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_socijalnoj_zastiti.html
- Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom* (2016, February 19). <https://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/skupstina/zakon/2006/33/1/reg>
- Zakon o sprečavanju nasilja u porodici* (2016, November 24). https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_sprečavanju_nasilja_u_porodici.html
- Zakon o zdravstvenoj zaštiti* (2023, October 27). https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zdravstvenoj_zastiti.html
- Zigante, V. (2018). *Informal care in Europe – Exploring formalisation, availability and quality*. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/78836>
- Zwar, L., Angermeyer, M. C., Matschinger, H., Riedel-Heller, S. G., König, H.-H., & Hajek, A. (2021). Are informal family caregivers stigmatized differently based on their gender or employment status?: a German study on public stigma towards informal long-term caregivers of older individuals. *BMC Public Health*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11955-7>

IZRAZI ZAHVALNOSTI

Rad je napisan u okviru Programa istraživanja Instituta društvenih nauka za 2023. godinu koji podržava Ministarstvo nauke, tehnološkog razvoja i inovacija.

Izjava o dostupnosti podataka

Podaci su dostupni u rukopisu.

Doprinosi koautora

Marta Sjeničić: konceptualizacija, metodologija, pisanje – revizija i uređivanje.

Marko Milenković: upravljanje podacima, istraživanje, metodologija, pisanje – originalni nacrt;

Sofija Nikolić Popadić: konceptualizacija, upravljanje podacima, istraživanje, pisanje – originalni nacrt.



Characteristics of the labor market in Croatia and contemporary external migration

Monika Komušanac ¹ 

EXTENDED ABSTRACT

The paper analyzes the characteristics of the labor market in Croatia, the changes in the demographic potential of the working-age population, and the structural determinants of the labor system. The movement of the number of able-bodied, active and inactive population from 2013 until today, points to a trend of decreasing the able-bodied contingent, economic activity and unemployment of the population, and an increase in employment. The analysis showed that the structural problems on the labor market in Croatia are an insufficiency of educational staff, structural unemployment, youth unemployment, and the mismatch between the supply and demand of jobs. Such characteristics of the work system influenced the movement of the determinants of external migration in Croatia, especially after 2013. Simultaneously with the strengthening of emigration, the number of immigrated persons also increases, so that from 2013 to 2022, their number amounted to about 195 thousand of mostly foreign citizens. We can establish that we are talking about free economic migrations and an increased inflow of labor, mostly unskilled workers, which makes up for the lack of domicile workforce. Structural-selective unemployment in Croatia can be analyzed on a general level according to age groups and according to education, and on a specific level, through indicators of the skills mismatch on the labor market. The total unemployment rate in Croatia has experienced a significant decline since 2013, and current unemployment is the lowest in the youngest working age, and the highest in the age over 40. Compared to 2013, the share of unemployed persons with primary and lower secondary education in Croatia is continuously decreasing, the share of unemployed persons with upper secondary and post-secondary non-tertiary education levels is slightly falling (with frequent oscillations), while the share of unemployed persons with tertiary education is increasing. Problems on the labor market in Croatia have been noticeable after the global economic

¹*Faculty of Croatian studies, University of Zagreb
Department of Demography
and Croatian Emigration*

Correspondence:

Monika Komušanac,
Borongajska cesta 83d,
10 000 Zagreb

Email:

mkomusana@fhs.unizg.hr

crisis of 2008 and its high unemployment, and in the last ten years also in the areas with a low level of economic activity of the population and a lack of domestic labor for the functionality of certain sectors of activity. On the other hand, the structure of the emigrant contingent, in which the young and able-bodied population predominates, points to the outflow of labor force of medium and high qualification levels. The review of research on recent emigration confirms the complex conditionality of leaving Croatia, and among the main factors a group of economic ones arising from the macroeconomic situation and structural deficiencies in the labor market stands out. In addition to economic factors, other types of factors are strengthening, which is why the continuation of the emigration of the Croatian population and the immigration of the foreign population are likely to be expected. The isolated and presented indicators and trends point to the complexity of the relationship between economic and labor factors, contemporary migration patterns and demographic characteristics of the resident population, in accordance with previous theoretical and empirical knowledge.

KEYWORDS

labor market, migration, foreigners, structural changes, Croatia

Karakteristike tržišta rada u Hrvatskoj i suvremene vanjske migracije

SAŽETAK

U radu se analiziraju karakteristike tržišta rada, promjene u demografskom potencijalu radno sposobnoga stanovništva te kretanje odrednica suvremene vanjske migracije stanovništva Hrvatske. Od 2013. do 2022. godine iz Hrvatske je iselilo ukupno 350 tisuća ljudi, dok točan broj doseljenih nakon ulaska Hrvatske u Europsku uniju nije moguće odrediti jer se migracijska statistika bilježi samo na godišnjoj razini. Usporedno s jačanjem iseljavanja, raste i broj doseljenih osoba iz inozemstva pa je njihov broj od 2013. do 2022. godine, prema službenoj statistici, bio 253 tisuća. Kretanje odrednica vanjske migracije Hrvatske upućuje na povećani priljev strane radne snage, uglavnom nekvalificirane koja nadomješta nedostatak domaćih radnika, dok istovremeno jača odljev domicilne radne snage prema državama Europske unije nakon srpnja 2013. godine. Iako je iseljavanje iz Hrvatske proces složenoga uvjetovanja, najčešće se među čimbenicima iseljavanja navode oni radno-ekonomski, kao što su nemogućnost pronalaska stalnoga zaposlenja, neadekvatna ponuda radnih mjesta, potplaćenost i sl. Na temelju dostupnih podataka iz popisne, migracijske i radne statistike, provedena je *desk-study* analiza s ciljem boljega razumijevanja odnosa tržišta rada i vanjske migracije Hrvatske, osobito iseljavanja, na temelju izdvojenoga teorijskoga i empirijskoga okvira.

KLJUČNE REČI

tržište rada, migracija, stranci, strukturne promjene, Hrvatska

1 UVOD

Podatci o recentnoj vanjskoj migraciji Hrvatske na državnoj i regionalnoj razini potvrđuju usporavanje iseljavanja iz demografski oslabljenih područja Hrvatske i jačanje useljavanja stranaca (DZS 2023). Ako se analiziraju godišnja doseljavanja i odseljavanja samo stranih državljana od 2018. godine do 2022. ukupna petogodišnja migracijska bilanca bila je pozitivna i vrlo visoka, s obzirom da je u Hrvatsku, u tih pet godina doselilo 143 tisuće stranaca, a istovremeno odselilo njih 51 900 (DZS 2023). Iako nije dostupan podatak koliko trenutno stranih državljana boravi u Hrvatskoj, vrijednost ukupne petogodišnje migracijske bilance od 91 tisuću više doseljenih stranih državljana u Hrvatsku, nego odseljenih stranih državljana iz Hrvatske, ukazuje na karakter i dinamiku imigracije strane radne snage u Hrvatsku (DZS 2023). Osnovna je pretpostavka da je, uz dugoročno nepovoljne gospodarske, socijalne i razvojne okolnosti, intenzitet vanjskih migracija u Hrvatskoj određen i karakteristikama tržišta rada u kontekstu neusklađenosti obrazovnih profila s potrebama hrvatskoga gospodarstva, nedostatnosti radnoga potencijala domicilnoga stanovništva i niske uključenosti mladih na hrvatsko tržište rada (Jurić 2017; Komušanac 2023a; Troškot, Prskalo i Šimić Banović 2019; Rutkowski 2003). Takvi odnosi uzrokuju useljavanje niskokvalificiranih stranaca te iseljavanje domicilne radne snage, stvarajući još veće razlike u radno-ekonomskoj strukturi (DZS 2013; MUP RH 2024).

U ovom će se radu istaknuti temeljna obilježja i ograničenja tržišta rada u Hrvatskoj, neusklađenosti koje će se pokušati analitički dovesti u vezu sa suvremenim vanjskim migracijskim trendovima u Hrvatskoj, osobito iseljavanjem, oslanjajući se na izdvojeni teorijski

i empirijski okvir. Na temelju dostupnih podataka popisne, migracijske i statistike rada provedena je *desk-study* analiza s ciljem boljšega razumijevanja odnosa tržišta rada i vanjske migracije Hrvatske od 2013. do danas.

2 TEORIJSKA ARGUMENTACIJA POVEZANOSTI NEUSKLAĐENOSTI VJEŠTINA, TRŽIŠTA RADA I MIGRACIJSKIH OBRAZACA

Teorijski pristupi u području suvremenih radnih migracija naglašavaju ekonomska uvjetovanja kao ključna u jačanju međunarodnih migracijskih tokova (Tilly 2011). Tilly (2011) navodi kako se ekonomske varijable, u regularnim (stabilnima) društveno-ekonomskim okolnostima, promatraju kao glavni *push-pull* čimbenik migracijskih obrazaca. Pritom naglašava klasičan kapitalističko-strukturalistički pristup radnim migracijama, ali i novu paradigmu u području ekonomije rada utemeljenu na diverzifikaciji prihoda (Tilly 2011). Globalne ekonomske nestabilnosti i poremećaji značajno mijenjaju migracijske obrasce, ali i utječu na nemogućnost jednoznačnoga određenja globalizacije migracija. Mesić (2002, 8) ističe nekoliko procesa koji utječu na višeznačnost globalizacije međunarodnih migracija, primjerice razlikovanje migrantske pozadine u ekonomskom, društvenom i kulturološkom smislu, izraženu dinamiku te stalnu pojavu novih migracijskih tokova i vrsta migracija, za koje navodi kako se ne mogu zaustaviti ekonomskim i političkim (kontrolno-selektivnim) mjerama. Brojna su istraživanja usmjerena na nove socio-demografske profile radnih migranata koji se javljaju uobičajeno nakon globalnih ekonomskih kriza. Primjerice, OECD (*Organisation for Economic Co-operation and Development*) je početkom 2000-ih godina započeo

s uspostavljanjem sustavne baze podataka o migrantskom stanovništvu s ciljem utvrđivanja promjena u međunarodnim radnim tokovima.

Arslan i dr. (2014) istraživali su povezanost obrazovnih profila radnika migranata i njihovih migracijskih aspiracija, a usporedbom globalnih migracijskih regija, dolaze do zaključka kako izražen porast obrazovanosti svjetske populacije djelomično ublažava negativne učinke *brain drain-a* u zemljama porijekla, odbacujući istovremeno hipotezu da intenzitet rasta tercijarno obrazovanih migranata prati razmjere iseljavanja visokokvalificiranih osoba iz tih regija. Czaika i de Haas (2010) sistemskom su analizom različitih oblika deprivacije upozorili kako ne postoje empirijski dokazi da bi smanjenje unutarnje i vanjske (međunarodne) deprivacije dovelo do značajnijega smanjenja opsega međunarodne migracije te su skloniji pretpostavci da su učinci deprivacije na suvremene migracije složeniji nego što sugerira koncept nejednakosti dohotka u zemljama polazišta i zemljama odredišta. Osim globalnih razlika, ponekad dominantni prostorno migracijski obrasci doživljavaju značajnu transformaciju kao rezultat regionalnih zbivanja koja ne moraju biti isključivo ekonomske naravi. Primjerice, autorice Klempić Bogadi, Gregurović i Podgorelec (2018) anketnim su istraživanjem provedenim među doseljenicima iz Bosne i Hercegovine izdvojile glavne pokretače imigracijskoga smjera koji prema hrvatskom prostoru traju već desetljećima. Cilj je bio utvrditi različite migracijske obrasce i razlikovanja ekonomskih, političko-društvenih i prisilnih (ratnih) migracija. Važnost ovakvih istraživanja je upravo u tome što se bolje razumijevanje regionalnih migracija nužno mora oslanjati i na demografsko, povijesno, političko i ino naslijeđe, jer su

takvi utjecaji ponekad presudni u pojavi ponovnih ili povratnih migracija (ne isključivo regionalni, ekonomski).

Zbog kompleksnosti čimbenika koji „oblikuju“ radnu snagu i određuju njezinu veličinu, karakteristike i sl., brojni autori već godinama ukazuju na moguća ograničenja radno-ekonomskoga potencijala domicilne populacije. Tako su autori Pokos i Peračković (2016), analizirajući ekonomsku aktivnost stanovništva Hrvatske od 1971. do 2011. godine, utvrdili drastičan porast neaktivnoga stanovništva koje je 2011. godine doseglo razinu od 58 % ukupne populacije, a istovremeno je udio aktivnoga stanovništva bio gotovo konstantan, oko 42 %. Bejaković (2006: 403) ističe nužnost usklađivanja obrazovnoga sustava s tržištem rada u Hrvatskoj, tj. s potrebama na tržištu rada, kako bi se osigurala dostatnost pojedinih obrazovnih kadrova („domaćih radnika“) za stvaranje konkurentnoga gospodarstva. Rutkowski (2003) smatra kako neučinkovitost tržišta rada u Hrvatskoj proizlazi iz triju komponenti, tzv. institucionalne krutosti, kvalifikacijske nepodudarnosti i dugotrajne nezaposlenosti, koje zajedno rezultiraju manjim mogućnostima restrukturiranja poduzeća i manjim ekonomskim rastom. Isti autor navodi kako su ključni pokazatelji neučinkovitosti tržišta rada, niska razina aktivnosti stanovništva (osobito mladih) i troma dinamika otvaranja novih radnih mjesta u Hrvatskoj (Rutkowski 2003).

Problem nedostatka radne snage u pojedinim djelatnostima (i pojedinim rodovima zanimanja) u Hrvatskoj, osobito je izražen posljednjih nekoliko godina. Tako se primjerice, broj traženih radnika nakon početka recentnoga iseljeničkoga EU vala iz Hrvatske i u godinama najintenzivnijega iseljavanja, tj. od 2014. do 2018. godine kretao između 200 i 250 tisuća (HZZ 2017, 2021). *Anketa*

poslodavaca 2020. godine koju je proveo Hrvatski zavod za zapošljavanje, pokazuje da je 2020. godine ukupno nedostajalo oko 137 tisuća domaćih radnika, pri čemu je oko 25 % radnika popunjeno zapošljavanjem stranih radnika, tj. njih oko 35 tisuća (HZZ 2021). Smanjena potreba za radnicima u posljednjih nekoliko godina posljedica je recentnoga imigracijskoga vala stranaca (radnika) prema Hrvatskoj nakon 2018. godine i usporavanja iseljavanja iz Hrvatske u pandemijskom razdoblju (HZZ 2021; DZS 2023). Međutim, podatci službene državne statistike ukazuju na ponovni porast iseljavanja 2021. godine i vraćanje na predpandemijske iseljeničke trendove, što će utjecati na nastavak smanjivanja radnoga potencijala domicilnoga stanovništva (DZS 2023). Troskot, Prskalo i Šimić Banović (2019: 890) analizirali su migracije visokokvalificiranih radnika iz Hrvatske, dovodeći u izravnu vezu nekoliko skupina čimbenika koji potiču „odljev mozgova“, a oni su uglavnom ekonomske, obrazovne, pravne i političke naravi. Manje mogućnosti zapošljavanja i obrazovanja, slabiji životni standard, pravna nesigurnost, zastarjela administracija, nestabilnost državne vlasti, korupcija i sl., samo su neki od faktora koji, gotovo jednakim negativnom intenzitetom, djeluju 30 godina, čineći tako suvremeni hrvatski prostor ranjivim, a njegove stanovnike sklonijima „napuštanju“ Hrvatske (Šterc 2023). Draženović, Kunovac i Pripuzić (2018: 427–428) su uspoređujući iseljeničke valove država Europske unije koji su se dogodili neposredno nakon pridruživanja, zaključili da su razmjeri iseljavanja iz Hrvatske nakon 2013. godine bili najslabiji iskustvu Bugarske i Rumunjske, koje su zabilježile najsnažnije odljeve stanovništva, dok je empirijskom analizom hrvatskoga slučaja dokazana podjednaka

zastupljenost „ekonomskih i neekonomskih uzročnika migracijskih odluka“.

U složenom procesu radno-ekonomskih migracija, nužno je napomenuti njihovu dvosmjernost zbog posljedica koje se javljaju i u zemlji polazišta i u zemlji odredišta (Šterc i Komušanac 2021). Župarić-Iljić (2016: 10) te posljedice sagledava s vremenskoga aspekta iz perspektive polazišta, ističući da je „kratkoročna posljedica snižavanje opće stope nezaposlenosti, srednjoročna pojava „odljeva mozgova“, dok je dugoročnih posljedica više, npr. pojava poremećaja na tržištu rada te destabilizacija zdravstvenoga, socijalnoga i mirovinskoga sustava“. Novija istraživanja usmjerena su na analizu razlika u radno-ekonomskom sustavu polazišne i odredišne zemlje, ne primarno u strukturi, nego s obzirom na radna prava, radničke pogodnosti, zaštitu radnika, odnos poslodavaca, cijenu rada, fleksibilnost rada i sl. Drugim riječima, recentnim iseljenicima nije presudna nezaposlenost jer je među njima sve više onih koji su imali posao u Hrvatskoj, a primarna im motivacija nije pronalazak posla „u struci“, već poštivanje radnih prava te stabilnost u radnom okruženju (Komušanac 2023a; Jurić 2017).

Sukladno međunarodnim migracijskim tokovima, u Europi i SAD-u kao najprivlačnijim imigracijskim prostorima na svijetu, razvijaju se novi teorijski pristupi koji u vezu dovode vanjsku migraciju i demografske promjene. Migracije u europskim zemljama već desetljećima postaju glavni pokretač demografskih promjena, bilo povećanjem prirodnoga prirasta imigrantske populacije, usporavanjem depopulacije ili poticanjem stabilnoga populacijskoga porasta, kao posljedica porasta stanovništva stranoga podrijetla (Coleman 2006: 415).

Brojna su empirijska istraživanja o povezanosti demografskih procesa i

neusklađenosti na tržištu rada unutar domicilne populacije, osobito starenja stanovništva kao temeljenoga posttranzicijskoga procesa. U Europskoj uniji je 2019. godine 20,3 % stanovnika bilo starije od 65 godina (u Hrvatskoj 20,6 %), dok trendovi ukazuju na progresivno starenje i dvostruki rast stanovništva u dobi iznad 80 godina do kraja stoljeća (EUROSTAT 2020). Starenje stanovništva utječe na promjene temeljnih radnih vještina koje su na vrhuncu u tridesetima, nakon čega opadaju (Green i Riddell 2013; Desjardins i Warnke 2012). Desjardins i Warnke (2012) naglašavaju važnost javnih politika usmjerenih na mehanizme ublažavanja opadanja funkcija povezanih sa starenjem kao što su usavršavanje i/ili prekvalifikacija. Autori naglašavaju i problem neiskorištenosti vještina koje mogu dovesti do gubitka produktivnosti i smanjene mogućnosti optimizacije vještina za pojedinca u njegovim različitim životnim fazama.

Teorijski pristupi o demografskim uzrocima neusklađenosti vještina bave se i mogućnostima obnove vještina na tržištu rada u društvima pogođenim starenjem ukupnoga stanovništva i radnoga kontingenta. „Neusklađenost vještina na makrorazini odnosi se na jaz između ukupne ponude i potražnje za vještinama u određenoj prostornoj (geografskoj) jedinici, kada su podudaranja između raspoloživih radnika (i njihovih kvalifikacija) i dostupnih poslova ispod optimalne razine. Neusklađenost na mikrorazini događa se kada radnici imaju vještine koje se razlikuju od potrebnih vještina za njihov posao“ (Brunello, Wruuck i Maurin 2019: prema Bečić 2013: 201). Gligorijević, Mirić i Vasić (2014) ispituju doprinose različitih demografskih (dobnih) skupina u promjeni radne snage, evoluciji obrazovnih postignuća radne snage i distribuciji zanimanja u Srbiji. Autori naglašavaju

da porast zahtjeva za visokokvalificiranim zanimanjima potiče polarizaciju poslova, tj. širenje nekvalificiranoga rada te smanjenje potrebe za srednje kvalificiranom radnom snagom. Metodološki iskorak proučavanju utjecaja demografskoga starenja na radni sustav jest proučavanje determinanti ekonomske aktivnosti u depopulacijskim i ostarjelim državama. Gligorijević, Knežević i Bakić (2023) su potaknuti rastom participacije radne snage u Srbiji, metodom dekompozicije ukupne stope aktivnosti stanovništva dokazali pozitivne učinke specifičnih stopa participacije radne snage (dob, spol) na povećanje ekonomske aktivnosti. Povećanje participacije kontingenta u dobi između 25 i 55 godina, smanjivanje participacije radnika u dobi od 55 do 64 godine, porast stope aktivnosti ženskoga radnoga kontingenta i sl. samo su neki od uočenih procesa (Gligorijević, Knežević i Bakić 2023: 483, 487).

3 SUVREMENO TRŽIŠTE RADNE SNAGE I PROMJENE VELIČINE RADNOGA KONTINGENTA U HRVATSKOJ

Promjene u kretanju veličine radno sposobnoga stanovništva (prema novoj metodologiji od 2021. svi stariji od 15 godina; prema staroj metodologiji osobe u dobi između 15. i 64. godine) utvrđene su na temelju analize podataka Državnoga zavoda za statistiku Republike Hrvatske o aktivnosti stanovništva i vanjskoj migraciji te ostalim statističkim izvorima iz radno-ekonomskoga područja (npr. publikacije HZZ-a). Ekonomska aktivnost prati se isključivo temeljem tzv. administrativnih izvora (podatci Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje) te *Ankete o radnoj snazi* (ARZ). S obzirom na različitu metodologiju, prisutne su određene razlike u usporedbi podataka obaju izvora

koje proizlaze iz različitoga statističkoga obuhvata zaposlenih i nezaposlenih osoba, različitoga referentnoga razdoblja te različite dinamike prikupljanja, obrade i objave podataka (Komušanac 2023b). Prema novoj metodologiji koja je u primjeni od 2021. godine, u *Anketi o radnoj snazi* mijenja se i statistički obuhvat pojedinih kategorija; zaposlene osobe čine osobe u dobi od 15 do 89 godina (do 2020. osobe s navršenih 15 godina i više), nezaposlene osobe su osobe u dobi od 15 do 74 godine (do 2020. osobe s navršenih 15 godina i više), dok se radno sposobnim stanovništvom smatraju sve osobe starije od 15 godina (DZS 2022a).

Kretanje broja radno sposobnoga, aktivnoga i neaktivnoga stanovništva od 2013. do 2022. godine upućuje na trend smanjivanja radno sposobnoga kontingenta, ekonomske aktivnosti i nezaposlenosti stanovništva te povećanja

nje zaposlenosti (DZS 2018; DZS 2022a i 2022b). Komušanac (2023b: 38–39) navodi nekoliko konkretnih analitičkih trendova: 1. registrirani pad broja osoba u radnoj dobi od 2013. do danas je, prema administrativnim izvorima oko 115 tisuća, dok podatci Popisa stanovništva iz 2021. godine pokazuju i veće smanjivanje; 2. kontinuirano smanjivanje aktivnoga stanovništva (zaposleni i nezaposleni) dovelo je do vrlo niske razine ekonomske aktivnosti stanovništva s obzirom da samo 42 % stanovništva radi ili traži posao u Hrvatskoj; 3. razina opterećenosti radnoga sustava je visoka jer je trenutno 40 tisuća više neaktivnih osoba u odnosu na aktivnu populaciju (Tablica 1.). Veličina i struktura radnoga kontingenta Hrvatske 2021. godine u odnosu na konačne rezultate Popisa 2021. godine prikazani su u Tablici 1. (udjeli se odnose na ukupan broj stanovnika).

Tablica 1 Apsolutni pokazatelji radno-ekonomskoga kontingenta Hrvatske 2021.

UKUPAN BROJ STANOVNIKA (POPIS 2021. – konačni rezultati)	Broj	Udio u ukupnom stanovništvu
	3 871 833	%
1. Radno sposobno stanovništvo (15 i više godina)*	3 319 417	85,73 %
1. Radno sposobno stanovništvo (15 do 64 godina)**	2 450 178	63,28 %
2. Ukupno aktivno stanovništvo (adm. izvori)	1 648 582	42,58 %
2.1. zaposleno stanovništvo (adm. izvori)	1 492 994	38,56 %
2.2. nezaposleno stanovništvo (HZZ)	155 588	4,02 %
3. Neaktivno stanovništvo	1 692 000	43,70 %

* Nova metodologija – Izračunato prema konačnim rezultatima Popisa stanovništva 2021. prema dobi.

** Stara metodologija – Izračunato prema konačnim rezultatima Popisa stanovništva 2021. prema dobi.

Napomena: Zbroj aktivnoga i neaktivnoga stanovništva ne odgovara ukupnom broju stanovnika 2021. jer se pojedine kategorije statistički preklapaju, a nastala razlika upućuje na velik broj onih koji su u radnoj dobi, a nisu zaposleni ni nezaposleni (nisu prijavljeni u evidenciju nezaposlenih). Ta bi razlika trebala biti pribrojana neaktivnom stanovništvu s obzirom na to da aktivne osobe moraju biti registrirane u nekom od statističkih izvora.

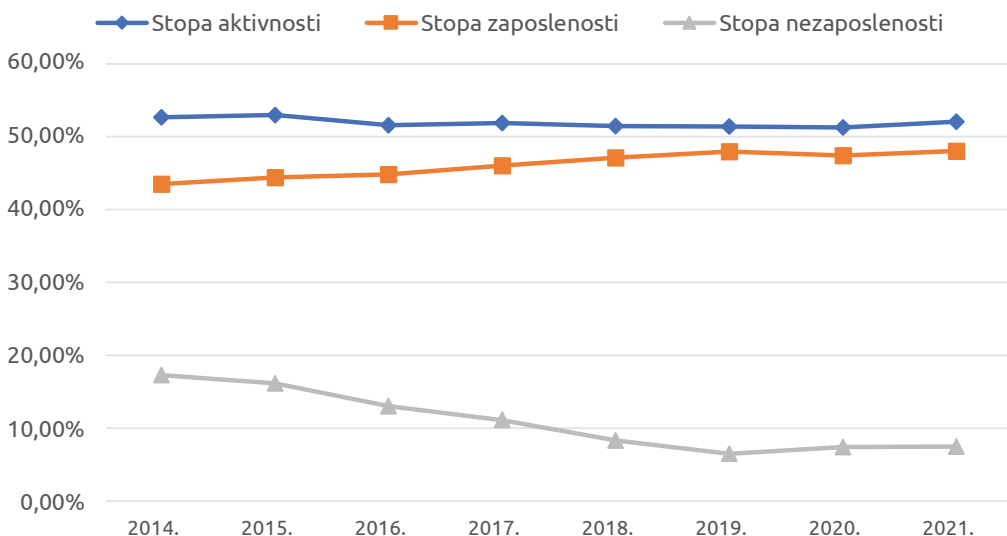
Izvor: DZS 2022a i 2022b (Prema: Komušanac 2023b: 40).

Promjene relativnih pokazatelja ekonomske aktivnosti stanovništva Hrvatske ovise o veličini ukupnoga kontingenta (ukupno, radno sposobno i aktivno stanovništvo) (grafikon 1). Smanjivanje nezaposlenosti i porast zaposlenosti u Hrvatskoj glavni su uočeni trendovi nakon ulaska Hrvatske u Europsku uniju (DZS 2018; DZS 2022a). Treba naglasiti kako su ovi parametri međusobno razmjerni, primjerice smanjivanje broja nezaposlenih može značiti prelazak u drugu kategoriju, npr. radnu populaciju ili, u slučaju iseljavanja iz Hrvatske, izlazak iz populacije kojoj je iseljena osoba pripadala. Kao što je prikazano na grafikonu 1, smanjivanje nezaposlenosti u Hrvatskoj je bilo izraženije i intenzivnije nego porast zaposlenosti, što se djelomično može dovesti u vezu sa zaključkom da je iseljavanje iz Hrvatske, prema podacima zemalja u koje Hrvati najviše doseljavaju, većih razmjera nego što je registrirano u migracijskoj statistici RH (Pavić i Ivanović 2019; Pokos 2017; Draženović, Kunovac i Pripuzić 2018; Komušanac 2020).

S druge strane, negativni demografski trendovi domicilnoga stanovništva utječu na kontinuirano smanjivanje ukupnih i parcijalnih demografskih potencijala, npr. radnoga (Pokos i Peračković 2016), što može posredno utjecati na relativan porast zaposlenosti.

Prema podacima DZS-a (2022a), stopa zaposlenosti (postotni udio zaposlenih u radno sposobnom stanovništvu) danas (2021) je 47,81 %, stopa nezaposlenosti (udio nezaposlenih u aktivnom stanovništvu) 7,6 %, a stopa aktivnosti (udio aktivnoga stanovništva u radno sposobnom stanovništvu) 67,8 % (grafikon 1).

Izražen problem na tržištu rada u Hrvatskoj je velika nezaposlenost mladih osoba koje tek ulaze na tržište rada, s obzirom da nemaju prethodnoga radnoga iskustva. Ukupno je 2022. godine, 4,48 milijuna mladih u dobi između 15 i 29 godina bilo nezaposleno u Europskoj uniji, tj. stopa nezaposlenosti mladih je 6,3 % (u odnosu na ukupno stanovništvo), odnosno 11,3 % (u odnosu na ukupno



Grafikon 1 Radno sposobno stanovništvo u Hrvatskoj, prema aktivnosti (2014–2021)

Izvor: DZS 2018, 2022a.

stanovništvo radne dobi) (EUROSTAT 2023c). S druge strane, nezaposlenost mladih u Hrvatskoj iznosila je 7,1 % ukupnoga stanovništva te čak 13,7 % ukupne radne populacije, što je više od prosjeka Europske unije. Hrvatska je 2022., nakon Grčke, Španjolske, Portugala i Rumunjske, imala najveću stopu nezaposlenosti mladih u Europskoj uniji u odnosu na radno stanovništvo (EUROSTAT 2023c).

Na smanjivanje aktivnosti stanovništva Hrvatske utječe i visok udio onih koji su na tržištu rada pasivni, tj. koji nemaju posao, ali ga i ne traže, dok su istovremeno izvan obrazovnoga sustava. Iako mladi svoj ulazak na tržište rada odgađaju zbog produžetka obrazovanja, dio ih prelazi u tzv. *NEET* populaciju (*Not in Education, Employment, or Training*) (Obadić 2017). Prema podacima EUROSTAT-a (2023e), najranjivija skupina su mladi od 15. do 29. godine, među kojima je, na razini Europske unije 2022. godine registrirano ukupno 11,7 % *NEET* osoba. U Hrvatskoj je 2022. godine registrirano 13,25 % *NEET* populacije među mladima, što je, uz Rumunjsku, Italiju, Grčku i Bugarsku, najviši registriran udio na razini Europske unije (EUROSTAT 2023e). Cilj Europske unije je da njihov udio do 2030. godine ne prelazi 9 % u svim državama članicama, iako su, trenutno, velike razlike u udjelima *NEET* populacije na razini država i kreću se od 4 do 20 % (EUROSTAT 2023e). Porast udjela *NEET* populacije utječe ne samo na radni sustav i porast nezaposlenosti, nego predstavlja i opći društveni izazov. Najveći prepoznati rizik *NEET* fenomena jest pojava tzv. izgubljenih generacija na tržištu rada, koje zbog različitih faktora ostaju dugotrajno isključene s tržišta rada (Bruno, Marelli i Signorelli 2014). Spomenuti autori navode da se glavni uzroci „izgubljenih generacija“ mogu sveći na nekoliko razloga: obeshrabrenost, dugotrajno i neuspješno traženje posla,

nedostatak traženih vještina na tržištu rada te stigmatizacija zbog nezaposlenosti dužega trajanja (uglavnom među poslodavcima). O'Higgins (2012) k tomu navodi i posljedice ekonomskih kriza koje se negativno odražavaju na gospodarska kretanja, a naglašava i da je mlada populacija u većem riziku od produljenoga trajanja efekata krize.

Struktura radne snage (zaposleni i nezaposleni) prema obrazovanju ukazuje na strukturne manjkavosti koje, osim trenutnih ekonomskih i društvenih okolnosti, utječu na izdvojene vrijednosti aktivnosti stanovništva. Ukupni razvoj i dinamičan tehnološki napredak pokazuju veću potrebu za visokoobrazovanom radnom snagom koju tržište radne snage lakše apsorbira (HGK 2015). Udio zaposlenih s visokom stručnom spremom kontinuirano raste čak i u kriznim vremenima i trenutno iznosi 29,10 % svih zaposlenih, iako trenutno u strukturi zaposlenih osoba prevladavaju osobe sa završenom srednjom školom (niže i srednje strukovno obrazovanje) (DZS 2022a). Strukturne razlike nezaposlenosti su stoga bitan faktor razumijevanja neusklađenosti na tržištu rada, o čemu će biti riječ u idućem poglavlju.

4 STRUKTURNA NEZAPOSLENOST I NEUSKLAĐENOST RADNIH VJEŠTINA U HRVATSKOJ

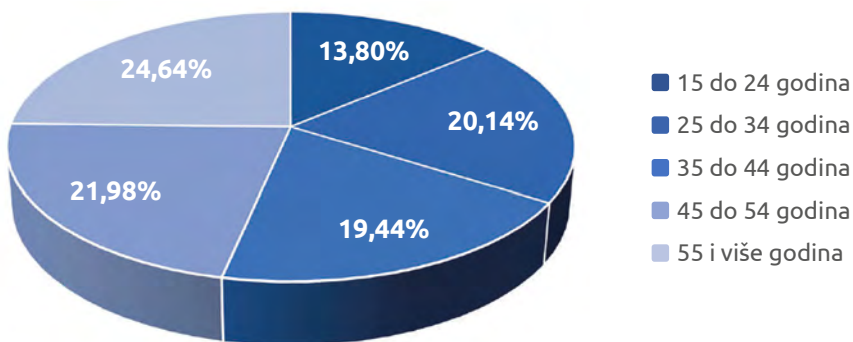
Prema hrvatskom strukovnom nazivlju, strukturna nezaposlenost je „nezaposlenost koja je posljedica neusklađenosti između ponude i potražnje zaposlenja s obzirom na zanimanje, obrazovanje, znanja i stručnost tražitelja zaposlenja i postojećih radnih mjesta“ (Struna 2023). Drugim riječima, na tržištu radne snage postoje manji kapaciteti zapošljivosti određenih skupina radnika koji

se, posljedično javljaju kao višak radne snage koje tržište ne uspijeva apsorbirati. Strukturna nezaposlenost stoga proizlazi iz razlika ponude i potražnje određenih radnih mjesta te se često koristi kao pojašnjenje za pojavu dugotrajne nezaposlenosti na tržištu (Zelić 2020). Strukturna nezaposlenost je s jedne strane selektivna, jer su joj pojedine skupine stanovništva više ili manje podložne, ovisno o različitim obilježjima, dobi, spolu, zanimanju, radnom iskustvu i sl., koje će u konačnici utjecati na trajanje nezaposlenosti, tj. veću ili manju zapošljivost.

Nedostatak vještina ili višak vještina na tržištu rada dovodi se u vezu s tehnološkim inovacijama, demografskim promjenama (starenjem), promjenama u obrascima potrošnje, mobilnošću radne snage, institucionalnim čimbenicima i sl. Prema preporukama EUROSTAT-a, eksperimentalni pokazatelji kvantifikacije neusklađenosti vještina mogu biti vertikalni i horizontalni. Vertikalna neusklađenost podrazumijeva nesrazmjer između razine obrazovanja pojedinca s potrebnim vještinama za obavljanje nekoga posla, a horizontalna neusklađenost prihvaćanje poslova u djelatnostima koje nisu u skladu s najvišom završenom razinom obrazovanja (Bečić 2013). Vertikalna neusklađenost vještina mjeri se tzv. stopom

prekomjerne kvalifikacije ili stopom preobrazovanosti, a preobrazovani radnici definirani su kao zaposlene osobe koje imaju završeno tercijarno obrazovanje i koje rade u zanimanjima za koja nije potrebna visoka stručna sprema, dok se stopa horizontalne neusklađenosti mjeri prema području obrazovanja, tj. neslaganju zanimanja i obrazovanja (EUROSTAT 2016).

Strukturno-selektivnu nezaposlenost u Hrvatskoj moguće je analizirati prema dobi, spolu, obrazovanju, trajanju i razlozima nezaposlenosti i sl., te prema pokazateljima neusklađenosti vještina na tržištu rada. Dobno selektivna nezaposlenost ukazuje na činjenicu da su određene dobne skupine manje sklone zapošljavanju nakon završenoga školovanja ili prestanka prethodnoga radnoga odnosa. Ukupna stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj je 2022. godine bila 7 %, a od 2013. godine primjetno je značajno smanjivanje stope nezaposlenosti od 2013. godine kada je iznosila visokih 17,3 % (EUROSTAT 2023a). Podatci o trenutnoj nezaposlenosti prema dobi u Hrvatskoj ukazuju kako je nezaposlenost najmanja u najmlađoj radnoj dobi (15 do 19 godina), dok je 57 % nezaposlenih starije od 40 godina (HZZ 2024). Prema sastavu registrirane nezaposlenosti u siječnju 2024. godine (grafikon 2),



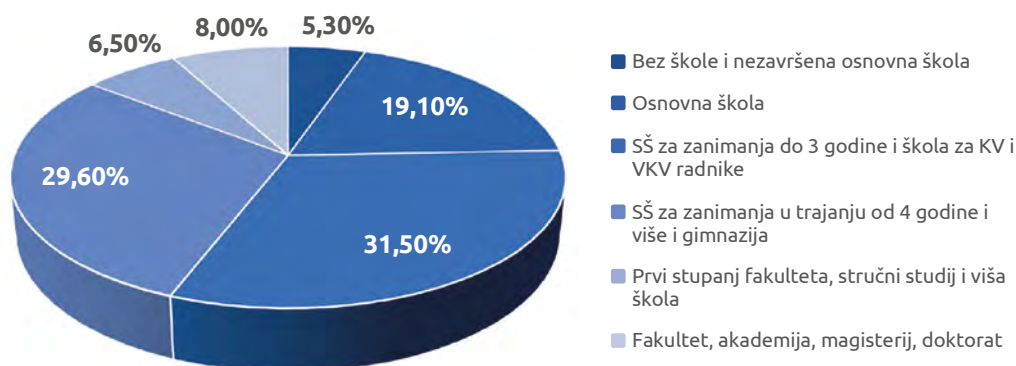
Grafikon 2 Registrirana nezaposlenost u Hrvatskoj, prema dobi, siječanj 2024.

Izvor: HZZ 2024.

među odabranim dobnim skupinama relativno je najviše nezaposlenih bilo u dobi od 55 godina i više (24,64 %) te u dobi od 45 do 54 godine (21,98 %), dok je prema petogodišnjim dobnim skupinama najviše nezaposlenih imalo između 55 i 59 godina (14,1 %), te, gotovo podjednako između 50 i 55 godina (11,4 %) i između 25 i 29 godina (11,2 %). Trendovi kretanja nezaposlenosti ukazuju na povećanje nezaposlenosti u najmlađoj i najstarijoj radnoj dobi, dok je najveće smanjenje nezaposlenosti evidentirano u dobnj skupini od 35. do 39. godine (HZZ 2024). Od ukupnoga broja registriranih nezaposlenih u siječnju 2024. više je nezaposlenih žena nego muškaraca, s tim da se udio nezaposlenih muškaraca smanjuje, a udio nezaposlenih žena povećava (HZZ 2024). S obzirom na prethodni radni status nezaposlenih osoba, 86,5 % je imalo prethodno radno iskustvo, dok je 13,5 % bilo bez radnoga iskustva (HZZ 2014). Prema istom izvoru, među nezaposlenima koji su imali radno iskustvo, najveći je broj onih koji su prethodno radili u djelatnostima pružanja smještaja, pripreme i usluživanja hrane, prerađivačkoj industriji te trgovini na veliko i malo (2024: 4), djelatnostima u kojima je najveća potražnja za radnicima.

Prema razlozima izlaska iz evidencije nezaposlenih za siječanj 2024., 70 % se odnosi na zapošljavanje na temelju radnoga odnosa, a prosječna duljina trajanja nezaposlenosti za 52 % novozaposlenih bila je do tri mjeseca (HZZ 2024). Te su se osobe zaposlile najviše u trgovini na veliko i malo, prerađivačkoj industriji te djelatnostima pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane.

Analiziraju li se obrazovne kategorije, najmanje nezaposlenih imalo je nezavršeno osnovnoškolsko obrazovanje ili završen stručni studij, a najviše nezaposlenih završilo je od jedne do četiri godine srednjega strukovnoga obrazovanja ili gimnaziju (grafikon 3). Dalje, 14,5 % trenutno nezaposlenih osoba u Hrvatskoj je završilo diplomski i poslijediplomski studij, stručne studije ili višu školu. S obzirom na zapošljavanje (izlazak iz evidencije nezaposlenih HZZ-a), 60 % nezaposlenih osoba imalo je završenu srednju školu za zanimanja do 3 godine i školu za KV i VKV radnike te srednju školu u trajanju od 4 i više godina i gimnaziju, te su se, sukladno obrazovnim kvalifikacijama, najčešće zapošljavale u trgovini na veliko i malo, prerađivačkoj industriji te djelatnostima pružanja smještaja, pripreme i usluživanja hrane (HZZ 2024).



Grafikon 3 Struktura nezaposlenih osoba u Hrvatskoj, prema stupnju obrazovanja, 2024.

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ) 2024.

U odnosu na 2013. godinu, udio nezaposlenih osoba primarnoga i nižega sekundarnoga obrazovanja u Hrvatskoj se kontinuirano smanjuje, udio nezaposlenih osoba više sekundarne i postsekundarne netercijarne razine obrazovanja blago pada (uz česte oscilacije), dok se udio nezaposlenih osoba tercijarnoga obrazovanja povećava (EUROSTAT 2023c). Iako bi ovi podatci mogli ukazivati na smanjenu mogućnost zapošljavanja visokoobrazovanih osoba u Hrvatskoj, obrazovne stope zaposlenosti pokazuju povećanje stope zaposlenosti visokoobrazovanih osoba sa 75 % 2013. na 84 % 2022. godine (EUROSTAT 2023b). Međutim, stopa zaposlenosti osoba s tercijarnim obrazovanjem u dobi od 20. do 24. godine u Hrvatskoj je među najnižima u Europskoj uniji, samo 40 %, dok je prosjek Unije 62 %. Najveće stope zaposlenosti osoba s tercijarnom razinom obrazovanja u Hrvatskoj 2022. godine, između 94 % i 95 %, registrirane su u dobnim skupinama od 40. do 44. te od 45. do 50. godine (EUROSTAT 2023b). Osim sastava nezaposlenosti koji pruža analitički pregled osnovnih obilježja, detaljniji uvid u strukturne promjene na tržištu rada u Hrvatskoj mogu pružiti pokazatelji neusklađenosti vještina, primjerice stopa preobrazovanosti (uz kasnije izložene detektirane izazove zapošljavanja, kvalifikacija i vještina iz perspektive poslodavaca).

Preobrazovanost ili prekomjerna kvalifikacija je „oblik vertikalne neusklađenosti koji se može definirati kao »višak« obrazovanja, a nastaje ako su obrazovni zahtjevi radnih mjesta nepromijenjeni ili ako rastu sporije od ponude visokoobrazovanih osoba“ (Bečić 2014, 10). Prekvalificirani radnici su osobe sa završenim tercijarnim obrazovanjem koje rade u zanimanjima za koje nije potrebna takva stručna sprema (EUROSTAT 2016).

S obzirom na promjene obrazovne strukture u Hrvatskoj u kojoj raste broj visokoobrazovanih osoba (DZS 2022a), za pretpostaviti je da postoji nesklad kvalifikacija i trenutnih radnih mjesta zaposlenika, tj. preobrazovanost. Ranija istraživanja prekomjerne kvalifikacije u Hrvatskoj pokazuju da je od 1998. do 2008. udio preobrazovanih osoba u odnosu na zaposleno stanovništvo iznosio prosječno od 9 do 10 %, s uočenom tendencijom blagoga porasta tijekom i nakon ekonomske krize 2008. godine (Bečić 2014). Prekvalifikacija (preobrazovanost) dovodi do raspršivanja obrazovnih resursa i kapaciteta, a djeluje i na nezadovoljstvo preobrazovanoga radnika koji najčešće prima nižu plaću i manje je zadovoljan poslom od osobe zaposlene na adekvatnom poslu (poslu koji odgovara obrazovanju). Prosječna stopa prekvalificiranosti mladih sa završenim tercijarnim obrazovanjem, u dobi od 25 do 34 godine u Europskoj uniji je 2022. godine bila 23,3 %, s tendencijom smanjivanja (EUROSTAT 2023d). Stopa preobrazovanosti mladih u Hrvatskoj bila je nešto viša od prosjeka, 23,7 % (CEDEFOP EU 2022), a u odnosu na 2015. godinu, viša za 2 %. Za razliku od EU u kojoj je prekvalifikacija učestalija kod muškaraca, u Hrvatskoj je veća kod žena. Stopa preobrazovanosti u državama Europske unije je manja za zaposlene državljanke pa će strani državljani češće biti prekvalificirani za svoje radno mjesto (CEDEFOP EU 2022).

5 VANJSKA MIGRACIJA I TRŽIŠTE RADNE SNAGE U HRVATSKOJ

Tržište radne snage u Hrvatskoj je, od samostalnosti, opterećeno nizom strukturnih problema koji se gomilaju godinama, a proizlaze iz neusklađenosti potreba hrvatskoga gospodarstva i obrazovnoga sustava. Jačina djelovanje unutarnjih

faktora odraz je i društveno-ekonomske tranzicije koju je Hrvatska prošla nakon raspada bivše državne zajednice, slabijega ekonomskoga rasta te nepovoljnih demografskih obilježja. Dinamiku novijih strukturnih promjena na tržištu rada u Hrvatskoj, između ostaloga, određuje otvaranje Hrvatske europskom tržištu nakon ulaska u Europsku uniju 2013. godine. Prve pozitivne ekonomske efekte Hrvatska je zabilježila u razdoblju od 2015. do 2019. godine, kada je zbog rasta izvoza, povećavanja privatne potrošnje i investicija, registriran prosječan porast BDP-a od 3 %, a stopa nezaposlenosti smanjena s 16,2 % na 6,6 % (Butković, Samaržija i Rukavina 2022: 17, 18). Snižavanje nezaposlenosti posljedica je ekonomskoga oporavka, ali i sve većega broja iseljenih osoba iz Hrvatske prema državama Europske unije. Istraživanja o recentnom iseljavanju iz Hrvatske ukazuju da su jedan od glavnih čimbenika iseljavanja niske plaće, nemogućnost pronalaska posla i nizak životni standard (Jurić 2017; Komušanac 2023a; Šterc 2023). Visina plaća u Hrvatskoj znatno zaostaje za prosjekom Europske unije, iako se, prema podacima DZS-a o prosječnim isplaćenim plaćama po zaposlenom u Hrvatskoj, od 2014. godine bilježi stalan godišnji porast realnih plaća između 0,5 % i 4,6 % (TEB 2021). Hrvatska ima jednu od najnižih cijena rada i troškova rada u Europskoj uniji (EUROSTAT 2023f). Primjerice, prosječna bruto satnica u Hrvatskoj iznosi 5,4 eura, a prosječan trošak rada (ukupni izdatci poslodavca za osoblje) po satu je dvostruko manji nego prosjek Europske unije i iznosi 14,4 eura, što Hrvatsku svrstava u krug zemalja Europske unije s najnižom prosječnom zaradom i najnižim troškovima rada po satu (EUROSTAT 2023f).

Unatoč postupnom rastu plaća od 2013. godine, iseljavanje je bilo naj-

intenzivnije 2017. godine kada je iz Hrvatske iselilo gotovo 48 tisuća osoba (DZS 2023), a prosječna neto plaća te godine iznosila je 794 eura (DZS 2018a, TEB 2021). Prosječna mjesečna isplaćena neto plaća u Hrvatskoj je 2023. godine iznosila 1.148 eura (DZS 2024), što je u usporedbi s većinom država članica EU i dalje relativno niska neto plaća. Usporedbe radi, prosječna godišnja neto plaća samca u Hrvatskoj je 2023. iznosila oko 10 tisuća eura, što je trostruko manje nego prosjek Europske unije, a manju godišnju neto zaradu imale su samo Bugarska i Rumunjska (EUROSTAT 2023). Osim velikih razlika u cijeni rada u Hrvatskoj i državama u koje Hrvati najviše iseljavaju, među motivima iseljavanja često se nalaze i karakteristike tržišta rada (Jurić 2017; Komušanac 2023a). Primjerice, recentni iseljenici koji su iz Hrvatske odselili u Irsku i koji su uspoređivali karakteristike rada u Hrvatskoj i Irskoj, osim niske cijene rada, ističu brojne druge nedostatke radnoga sustava u Hrvatskoj kao što su; nepoštivanje radnih prava, dominacija ugovora na određeno vrijeme, prekovremeni rad koji nije adekvatno plaćen, nemogućnost napredovanja, rad na radnim mjestima koji nisu adekvatni njihovom stupnju obrazovanja i sl. (Komušanac 2023a). Nadalje, u Hrvatskoj je, zbog globalne krize uzrokovane pandemijom, 2020. godine zabilježen gospodarski pad od 8,1 % i porast nezaposlenosti, a posljedice su za nacionalnu ekonomiju i tržište rada bile i izraženije s obzirom da turizam čini 20 % ukupnoga hrvatskoga BDP-a (Butković, Samaržija i Rukavina 2022). Uz oscilacije uzrokovane vanjskim faktorima (krizama), zbog starenja stanovništva i odljeva domicilne radne snage, imigracija postaje objektivna potreba za funkcionalnost radnoga sustava u Hrvatskoj.

Iz podataka o kretanju vanjske migracije Hrvatske (Tablica 2) vidljivo je kako je od 2013. do 2022. godine iz Hrvatske iselilo 349 979 osoba, a istovremeno u Hrvatsku je iz inozemstvo doselilo 253 tisuće osoba. Pojačana imigracija u Hrvatsku od 2018. godine dovela je do pojave pozitivnoga migracijskoga salda 2022. godine (+11 685). Od 2018. do 2022. godine u Hrvatsku je ukupno doselilo 191 053 stranih državljana koji su činili 75 % svih doseljenih (DZS 2023).

diferenciranja migranata, preporuka UN-a i sl., u državama Europske unije se primjenjuju različite metode prikupljanja podataka o imigraciji, što dovodi do različitih procjena o razmjerima iseljavanja iz Hrvatske (Pavić i Ivanović 2019). Opća analitička i demografska obilježja stranih državljana idu u prilog pretpostavci kako je vanjska migracija određena jačinom iseljavanja domicilne radne snage u države Europske unije te doseljavanjem radnika iz tradicionalnoga regionalnoga

Tablica 2 Vanjska migracija Hrvatske, 2013–2022.

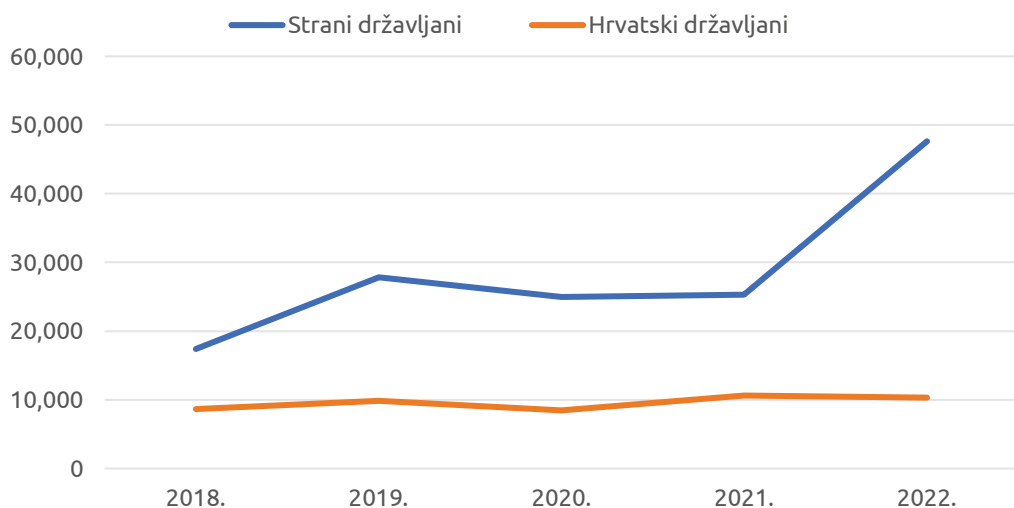
	Doseljeni iz inozemstva	Odseljeni u inozemstvo	Migracijska bilanca
2013.	10 378	15 262	-4 884
2014.	10 638	20 858	-10 220
2015.	11 706	29 651	-17 945
2016.	13 985	36 436	-22 451
2017.	15 553	47 352	-31 799
2018.	26 029	39 515	-13 486
2019.	37 726	40 148	-2 422
2020.	33 414	34 046	-632
2021.	35 912	40 424	-4 512
2022.	57 972	46 287	11 685
Ukupno	253 313	349 979	-96 666

Izvor: DZS 2023.

Brojni su autori uspoređivali razmjere iseljavanja u odnosu na države primateljice u koje najviše odlaze Hrvati te je utvrđeno kako je stvaran intenzitet iseljavanja dva do tri puta veći nego što pokazuju službeni podatci Državnoga zavoda za statistiku RH (npr. Pavić i Ivanović 2019; Pokos 2017; Komušanac 2020; Šterc 2023), a razlika se pripisuje nepridržavanju zakonske obveze odjave prebivališta koja postoji od 2014. godine u Hrvatskoj. Zbog razlika u dinamici prijave i registracije useljenika, kriterija

bazena radne snage i siromašnih azijskih i afričkih država (dominacija osoba muškoga spola u mlađoj radnoj dobi, iz geografski udaljenih područja, tj. država koje nisu s područja EU i Europskoga gospodarskoga prostora) (Komušanac 2023b; MUP RH 2024).

U prilog navedenoj hipotezi o pojačanim slobodnim ekonomskim migracijama mogu se istaknuti i vrijednosti ukupnoga migracijskoga salda stranaca od 2018. do 2022. godine. U tom je razdoblju u Hrvatsku doselilo 143 tisuće stranih



Grafikon 4 Imigracija u Hrvatsku, prema državljanstvu, 2018–2022.

Izvor: DZS 2023.

državljana, a ukupno odselilo iz Hrvatske 52 tisuće, zbog čega je registriran vrlo visok pozitivan migracijski saldo stranih državljana (+91 tisuću), za razliku od salda hrvatskih državljana koji je negativan (-100 tisuća) (grafikon 4) (DZS 2023; HZZ 2024). Podatci o doseljavanju u hrvatske županije (iz inozemstva) i broju izdanih dozvola za boravak i rad stranih radnika prema prijavljenom boravištu, pokazuju da stranih radnika ima najviše u populacijski najvećim županijama te makroregionalnim i većim regionalnim centrima s izraženim nedostatkom radne snage (DZS 2023; HZZ 2024; MUP RH 2024). Tako je primjerice 2023. godine, 79 945 (63 %) dozvola za boravak i rad stranih državljana izdano u pet županija, Gradu Zagrebu, Splitsko-dalmatinskoj, Istarskoj, Primorsko-goranskoj i Zagrebačkoj županiji, tj. u većim urbanim područjima (MUP RH 2024).

Problemi na tržištu rada u Hrvatskoj su primjetni nakon globalne ekonomske krize 2008. godine i velike nezaposlenosti, a u zadnjih desetak godina i u

područjima niske razine ekonomske aktivnosti stanovništva te manjka domaće radne snage za funkcionalnost pojedinih sektora djelatnosti. Krovno tijelo javne vlasti zaduženo za provođenje programa zapošljavanja, Hrvatski zavod za zapošljavanje, od 2008. godine kontinuirano provodi tzv. *ankete poslodavaca* čiji je cilj istraživanje tržišta rada i prikupljanje informacija o zaposlenosti, potrebi za novim radnicima te obrazovnim profilima koji se identificiraju kao „manjak“ ili „višak“ među radnom snagom. Na taj se način nastoji dobiti realan uvid u trendove na tržištu rada te praćenje i predviđanje potrebe tržišta s obzirom na djelatnost zaposlenja, zanimanje i ostale karakteristike tržišta. *Ankete poslodavaca* provode se na temelju prikupljenih podataka u internoj bazi poslodavaca, a odlikuje ih visoka razina reprezentivnosti (npr. 2015. godine anketom je obuhvaćeno 92 % ukupne zaposlene populacije u RH) postignuta stratificiranim anketnim uzorkom koji obuhvaća administrativno-teritorijalnu podjelu,

podjelu gospodarskih subjekata prema broju zaposlenih i prema područjima djelatnosti.

U nastavku će se iznijeti glavni zaključci anketnih istraživanja među poslodavcima, koja HZZ s kontinuitetom provodi u jednogodišnjem ili dvogodišnjem intervalu. Značajnije poteškoće javljaju se 2016. godine kada se čak polovica svih poslodavaca koji su zapošljavali nove radnike, suočila s problemom pronalaska domaćih radnika (HZZ 2017). Pojačana potreba za radnom snagom u tom je razdoblju bila rezultat smanjivanja visoke nezaposlenosti iz prethodnih godina, izravnoga pada ponude raspoložive radne snage te radne emigracije iz Hrvatske. Iseljavanje je značajno pridonijelo smanjivanju radno sposobnoga potencijala i većoj potrebi za uvozom stranih radnika koji bi pokrili manjak domaćih radnika.

Prema rezultatima *Ankete poslodavaca 2020.* godine, u Hrvatskoj je čak 70 % poslodavaca bilo u potrazi za domaćom radnom snagom, a ukupno je, prema procjenama, 2019. godine nedostajalo 190.538 domaćih radnika, godine 2020. 137.156 domaćih radnika, dok je oko 25 % nedostatka domaćih radnika popunjeno zapošljavanjem stranaca (HZZ 2021). Pad potražnje za radnom snagom za nešto više od 53 tisuće u jednoj godini (2020/2019) posljedica je slabijega ekonomskoga rasta i niže ekonomske aktivnosti tijekom pandemije, ali i činjenice da je imigracija strane radne snage u Hrvatsku od 2016. godine sve intenzivnija pa je i ponuda radne snage veća. S druge strane, to ne znači da se smanjuje potražnja za novim radnicima već da se smanjuje procijenjeni broj manjka domaćih radnika s obzirom da se, zbog

Tablica 3 Kvote za nova zapošljavanja stranih radnika u Hrvatskoj, prema djelatnostima, 2018–2020.

KVOTA ZA NOVA ZAPOŠLJAVANJA STRANACA/ djelatnosti	2018.	2019.	2020.
	21 210	41 810	64 604
Graditeljstvo	10 770	17 800	33 300
Turizam i ugostiteljstvo	4 660	10 611	18 370
Brodogradnja	1 408	1 410	1 100
Metalna industrija	1 600	2 200	2 300
Promet	765	2 314	2 904
Ekonomija i trgovina	-	2 200	1 900
Ostale djelatnosti	2 007	4 645	4 730
OSTALE KVOTE (sezonski rad, premještaji unutar društva, strateški investicijski projekti)	790	8 290	13 866
PRODUŽENJE IZDANIH RADNIH DOZVOLA	9 000	15 000	25 000
UKUPNO GODIŠNJA KVOTA ZA ZAPOŠLJAVANJE STRANACA	31 000	65 100	78 470
Iskorištenost ukupnih kvota (stanje 26. 10. 2018., stanje 27. 12. 2019., stanje 31. 12. 2020.)	69,77 %	89,59 %	49,81 %

Izvor: Odluka o utvrđivanju godišnje kvote za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2018. (2017); Odluka o utvrđivanju godišnje kvote za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2019. (2018); Odluka o utvrđivanju godišnje kvote za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2020. (2019); MUP RH 2018-2020. *Autorska prilagodba.*

zapošljavanja stranaca, do radnika dolazi jednostavnije i brže. Poslodavci u Hrvatskoj su najveće manjkove radne snage detektirali najčešće u sektoru građevinarstva, djelatnosti pružanja smještaja, pripreme i usluživanja hrane, pomoćnim uslužnim djelatnostima, prerađivačkoj industriji te prijevozu i skladištenju (HZZ 2021; HZZ 2024). Upravo iz toga razloga, iz Odluke o utvrđivanju godišnje kvote za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2018. (2017), Odluke o utvrđivanju godišnje kvote za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2019. (2018) te Odluke o utvrđivanju godišnje kvote za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2020. (2019), vidljivo je da kvote za nova zapošljavanja stranaca u Hrvatskoj rastu od 2018. godine, osobito u najdeficitarnijim djelatnostima, a usporedno su se s tim i broj produženih radnih dozvola te stupanj iskorištenosti ukupnih kvota povećavali (Tablica 3.). Iznimka je pandemijska 2020. godina u kojoj je od ukupne godišnje kvote od 78.470, iskorištena tek polovina od odobrenoga broja stranih zapošljavanja, dok je najveći stupanj iskorištenosti kvota zabilježen godinu ranije kada je iznosio gotovo 90 % popunjenosti (Tablica 3.). Zbog pojačane imigracije stranih radnika, Hrvatska je 2023. godine izdala ukupno 172.499 dozvola za rad i boravak, od čega 65 % za nova zapošljavanja za radnike iz BiH, Srbije, Nepala, Indije i Filipina (MUP RH 2023).

Izrazito velik problem poslodavcima, osim nemogućnosti pronalaska određenoga broja radnika, predstavljaju različite poteškoće s kojim se susreću pri zapošljavanju odgovarajućega radnika. Kada je riječ o rangiranju poteškoća pri zapošljavanju radnika, dva najčešća razloga koji su poslodavci navodili jesu nedostatak kandidata s traženim radnim iskustvom te nedostatak kandidata s prikladnim

obrazovnim smjerom/programom, u gotovo podjednakoj relativnoj zastupljenosti (46–47%). Treća najučestalija istaknuta poteškoća bila je nezainteresiranost ili nemotiviranost kandidata, koju je označilo gotovo 37,9 % svih poslodavaca, a zanimljivo je da iz godine u godinu, sve više poslodavaca prepoznaje ovaj problem indiferentnosti i nedovoljne motivacije među novim radnicima. Od ostalih poteškoća, mogu se izdvojiti: nedostatak kandidata s traženom razinom obrazovanja (36,2%), nedostatak kandidata koji su spremni raditi za ponuđenu plaću (25,90%) te nedostatak kandidata s potrebnim socijalnim i komunikacijskim vještinama (11,50%). Najmanje učestalim poteškoćama pri zapošljavanju novih radnika poslodavci su istaknuli uobičajene vještine ili pojedine vještine koje se vežu uz specifična radna mjesta, primjerice poznavanje rada na računalu, posjedovanje određenoga certifikata ili licence, poznavanje stranoga jezika i slično.

6 RASPRAVA

Ekonomski čimbenici kao pokretači migracija gotovo su konstanta od pojave prvih oblika prostorne pokretljivosti stanovništva. Dinamiku suvremenih međunarodnih migracija uvjetuju razlike u ekonomskoj i društvenoj razvijenosti koje determiniraju migracijske obrasce, tj. njihove smjerove, razmjere i trendove. Međutim, globalni migracijski obrasci puno su složeniji nego što sugerira koncept nejednakosti dohotka u zemljama polazišta i zemljama odredišta, zbog čega je ponekad vrlo teško jasno analitički izdvojiti ekonomske i društvene učinke migracijskih procesa. Regionalne nejednakosti jesu česti motivi iseljavanja, ali se uz njih, osim klasičnoga ekonomskoga uvjetovanja, izdvajaju i strukturni problemi koji proizlaze iz

radnoga, obrazovnoga, društvenoga, političkoga i sl. sustava. Poticaji iseljavanju nisu isključivo nizak životni standard i niske plaće, već se uz njih često vežu i drugi društveno-politički poticaji kao što su uređenost i otvorenost društva, funkcionalnost upravljanja prostorom, stabilnost vladavine, geopolitička pozicija, razina korumpiranosti u javnim sustavima i sl. Složenost uvjetovanja recentnih iseljeničkih procesa potvrđuje i primjer Hrvatske iz koje je, od 2013. godine, iselilo ukupno 350 tisuća osoba. Sve je više istraživanja koja razmatraju razlike u radno-ekonomskim sustavima polazišne i odredišne zemlje, ne primarno samo u strukturi, nego s obzirom na radna prava, radničke pogodnosti, zaštitu radnika, odnos poslodavaca, cijenu rada, fleksibilnost rada te stabilnost u radnom okruženju. Među recentnim iseljenicima sve je više onih koji su imali posao u Hrvatskoj, ali kojima je, osim adekvatno plaćenoga posla, gotovo jednako bitna uređenost društva, što upućuje na novi vrijednosni obrazac u kojima dominira želja za općim blagostanjem, ne nužno samo u materijalnom smislu (Komušanac 2023a). Prema izvješću Transparency Internationala za 2022. godinu, među državama članicama EU, Mađarska, Bugarska, Rumunjska, Hrvatska i Malta su najviše pogođene korupcijom i mitom u pravosudnom sustavu i s najvećim izgledima za kršenje građanskih i političkih sloboda, s obzirom na vrijednosti indeksa percepcije korupcije između 42 i 47 (što je indeks veći, stupanj korupcije je manji i obrnuto). S druge strane, države u koje Hrvati najviše iseljavaju, primjerice Njemačka, Austrija i Irska su države s niskom razinom korupcije u Europi i svijetu (Njemačka je rangirana kao 10., a Austrija i Irska kao 13.), dok je Hrvatska na poraznom 63. mjestu.

Nepovoljni demografski procesi u Hrvatskoj djeluju u kontinuitetu gotovo 30 godina, a njihovi su učinci u javnim sustavima nikad vidljiviji i izraženiji. Strukturne promjene na tržištu rada u Hrvatskoj, osim vanjskih čimbenika, proizlaze iz kvalifikacijske nepodudarnosti, neusklađenosti obrazovnih profila i dugotrajne nezaposlenosti (Rutkowski 2003). Otežana mogućnost pronalaska posla utječe na pojačano iseljavanje iz Hrvatske (uz karakteristike radnoga sustava i ostale društvene faktore), tj. djeluje kao glavni potisni čimbenik, dok istovremeno niska razina aktivnosti domicilne populacije privlači jeftiniju i niže kvalificiranu radnu snagu u Hrvatsku. Broj odseljenih i doseljenih osoba u Hrvatskoj gotovo se izjednačio 2020. godine kada je registriran najmanji negativan migracijski saldo (od njegove pojave 2009. godine) (DZS 2023). Hrvatska postaje imigracijsko odredište za strane radnike iz Azije, koji u Hrvatskoj poslove uglavnom pronalaze u građevinskom, turističkom i ugostiteljskom sektoru (MUP RH 2023, 2024). Blago raste i broj hrvatskih državljana koji se vraćaju u Hrvatsku nakon 2020. godine, što se tek dijelom može pripisati oporavku hrvatskoga gospodarstva nakon pandemije, porastu BDP-a i porastu plaća. S obzirom da ne poznajemo strukturu povratničke populacije, nije moguće pretpostaviti u kojem je omjeru riječ o recentnim iseljenicima, a u kojem o starijim generacijama koje se u Hrvatsku vraćaju nakon umirovljenja (ili zbog osobnih razloga, neovisno o dobi). S druge strane, iseljavanje hrvatskih državljana ponovno se povećalo 2021. i 2022. godine (DZS 2023), bez obzira na ekonomski rast. Kao što su i istraživanja potvrdila (npr. Jurić 2017; Komušanac 2023a), ekonomski čimbenici nisu jedini razlozi iseljavanja iz Hrvatske pa nije izgledno očekivati značajniji povratak hrvatskoga iseljeničtva

isključivo zbog poboljšanja ekonomskih prilika u Hrvatskoj. Zbog kompleksnosti motiva iseljavanja iz Hrvatske, politika povratka iseljeničtva se mora temeljiti na stvaranju pozitivnijega društvenoga ozračja, u sinergiji sa svim ostalim javnim politikama (radnoj, stambenoj, obiteljskoj i sl.). Jedino takav, sveobuhvatan pristup, može rezultirati značajnijim povratkom recentnoga hrvatskoga iseljeničtva u Hrvatsku.

Sukladno tijeku i razmjerima migracijskih trendova od 2013. godine, stopa opće nezaposlenosti je značajno smanjena, dijelom kao posljedica ukupne i parcijalne depopulacije i demografskoga sloma Hrvatske, a dijelom zbog novoga vala iseljavanja iz Hrvatske. Unatoč kontinuiranom rastu udjela visokoobrazovanoga stanovništva, a s obzirom da u obrazovnoj strukturi Hrvatske prevladavaju osobe sa stečenim srednjoškolskim obrazovanjem, za pretpostaviti je da u većem omjeru u iseljavanju iz Hrvatske sudjeluju osobe sa srednjoškolskim obrazovanjem. Trendovi kretanja nezaposlenosti ukazuju na povećanje nezaposlenosti u najmlađoj i najstarijoj radnoj dobi te dominaciju nezaposlenosti kod osoba koje su završile od jedne do četiri godine srednjega strukovnoga obrazovanja ili gimnaziju. Udio nezaposlenih osoba tercijarnoga obrazovanja se povećava, a stopa zaposlenosti visokoobrazovanih osoba istovremeno raste. Stopa preobrazovanosti u Hrvatskoj je, u odnosu na prosjek Europske unije, relativno niska, s tim da je vertikalna neusklađenost najprisutnija u dobi između 20. i 34. godine te u deficitarnim djelatnostima. Upravo su poslodavci pri rangiranju poteškoća pri zapošljavanju radnika, kao dva najčešća razloga navodili nedostatak kandidata s prikladnim obrazovnim kvalifikacijama i nedostatak kandidata s traženim radnim iskustvom.

Izdvojeni i prikazani pokazatelji i trendovi, upućuju na složenost odnosa ekonomsko-radnih čimbenika, suvremenih migracijskih obrazaca i demografskih karakteristika domicilne populacije, a sukladno dosadašnjim teorijskim i empirijskim saznanjima. Ograničenja istraživanja vezana su uz nepostojanje baze podataka o strukturnim obilježjima doseljenih i odseljenih osoba, primjerice njihovim obrazovnim kvalifikacijama, koja bi mogla dati detaljniji uvid u dinamiku strukturnih promjena na tržištu rada i učinke migracijskih trendova. Državni zavod za statistiku objavljuje kumulativne podatke o broju, dobi, spolu i državljanstvu odseljenih i doseljenih osoba na godišnjoj razini. Iz njih je moguće izdvojiti opća obilježja hrvatskih i stranih državljana koji sudjeluju u vanjskoj migraciji, ali ne i karakteristike pojedinih migracijskih smjerova (npr. obilježja doseljenih osoba iz Azije). Zbog cirkularnosti radnih migracija, podatci se objavljuju krajem godine, zbog čega su procjene o trenutnom broju stranih radnika u Hrvatskoj nepouzdana. Pojačano useljavanje stranih državljana u Hrvatsku nije praćeno adekvatnim registracijskim obrascima ulaska u državu, prije svega zbog pritiska poslodavaca koji traže ubrzanje postupka izdavanja dozvola za boravak i rad stranim radnicima. Hrvatska nema važeću migracijsku politiku, koja bi, osim svrhe ispunjavanja zahtjeva tržišta za radnom snagom, trebala biti usmjerena integraciji stranih državljana u Hrvatskoj. U najavi su izmjene postojećega Zakona o strancima (2023) kojima bi se uspostavio fleksibilniji sustav zapošljavanja stranih radnika, bolja regulacija uvjeta za zapošljavanje radnika, ali i drugi prijedlozi za privlačenje visokokvalificirane radne snage u Hrvatsku. Recentna dinamika vanjske migracije Hrvatske opravdava potrebu kontinuiranoga praćenja ne

samo kvantitativnih (brojčanih) pokazatelja, nego i kvalitativnih promjena među doseljenom i odseljenom populacijom. Poznavanje općih sociodemografskih karakteristika migranata, preduvjet je boljšega razumijevanja migracijskih procesa i kreiranja javnih politika za zadržavanje domaće radne snage i boljšu integraciju stranih radnika. Uz navedena ograničenja, istraživanje može poslužiti kao analitička podloga za razradu daljnjih pristupa kvantifikaciji neusklađenosti ponude i potražnje na tržištu rada, uzimajući u obzir ekonomska obilježja i demografsko-migracijske trendove.

7 ZAKLJUČAK

Koristeći različite pokazatelje, analizirano je stanje na tržištu rada u Hrvatskoj i vanjska migracija stanovništva Hrvatske u posljednjem međupopisnom razdoblju.

Trenutna ekonomska i društvena situacija u Hrvatskoj djeluje kao izražen *push* faktor recentnoga iseljavanja. Uz ekonomske faktore, sve više jačaju i tzv. ostali faktori, najviše oni koji odražavaju nezadovoljstvo u političkom i upravljačkom smislu, čineći odluke o napuštanju hrvatskoga prostora, jasnijima i odlučnijima. Tržište rada kompleksan je

nacionalni međusustav, koji, u posljednjih desetak godina, pokazuje sva ograničenja i nedostatke, primarno neusklađenost obrazovnih kadrova s potrebama hrvatskoga gospodarstva. Izazovi vezani uz strukturne probleme na tržištu rada proizlaze i iz nepovoljnih općih demografskih trendova, tj. kontinuiranoga procesa smanjivanja ukupnoga stanovništva kojim se smanjuju i oni parcijalni poput radno sposobnoga i aktivnoga kontingenta. Uzimajući u obzir sve navedene čimbenike, vanjsku migraciju Hrvatske u posljednjih nekoliko godina karakterizira iseljavanje mladoga stanovništva srednjih i visokoobrazovnih kvalifikacija te useljavanje nekvalificiranih stranih radnika kojima se nastoji stvoriti ravnoteža na radnom tržištu. Međutim, pojačana imigracija, s obzirom na ciklično-stacionarnu narav i privremenost radnih migracija, neće riješiti problem dugotrajne depopulacije, sporoga reformiranja obrazovnih programa i neadekvatnih radnih uvjeta, već će samo kratkoročno olakšati poslodavcima pronalazak radne snage u deficitarnim sektorima i zanimanjima. Stoga, perspektiva radnoga sustava (i svih ostalih javnih sustava) ovisi prije svega o stvaranju boljših ekonomskih i društvenih prilika u Hrvatskoj.

LITERATURA

- Arslan, C., Dumont, J. C., Kone, Z., Moullan, Z., Ozden, Z., Parsons, C., & Xenogiani, T. (2014). A new profile of migrants in the aftermath of the recent economic crisis. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 160. <http://dx.doi.org/10.1787/5jxt2t3nnjr5-en>
- Bečić, M. (2013). Obrazovna neusklađenost na tržištu rada: preobrazovanost i njezine implikacije. *Ekonomski vjesnik: Review of Contemporary Entrepreneurship, Business, and Economic Issues*, 26, 2, 621–635.
- Bečić, M. (2014). Preobrazovanost na tržištu rada Republike Hrvatske. *Ekonomska misao i praksa*, 23, 1 (134), 9–36.
- Bejaković, P. (2006). Uloga obrazovnog sustava u postizanju zapošljivosti i konkurentnosti radne snage u Hrvatskoj. *Društvena istraživanja*, 15, 3(83), 401–425.
- Bruno, G., Marelli, E., & Signorelli, M. (2014). The Rise of NEET and Youth Unemployment in EU Regions after the Crisis. *Comparative Economic Studies*, 56(4), 592–615.
- Butković, H., Samaržija, V., & Rukavina, I. (2022). *Strani radnici u Hrvatskoj: izazovi i mogućnosti za gospodarski i društveni razvoj*. IRMO, Institut za razvoj i međunarodne odnose, Zagreb. <https://irmo.hr/wp-content/uploads/2022/03/Strani-radnici-u-Hrvatskoj.pdf>
- CEDEFOP, Europski centar za razvoj strukovnog osposobljavanja (2022). *Over-qualification rate (of tertiary graduates)*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/over-qualification-rate-tertiary-graduates?year=2022&country=EU#1>
- Coleman, D. (2006). Immigration and Ethnic Change in Low-Fertility Countries: A Third Demographic Transition. *Population and Development Review*, 32(3), 401–446. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2006.00131.x>
- Czaika, M., & de Haas, H. (2012). The Role of Internal and International Relative Deprivation in Global Migration. *Oxford Development Studies*, 40(4), 423–442. <https://doi.org/10.1080/13600818.2012.728581>
- Desjardins, R., & Warnke, A. J. (2012). Ageing and skills: A review and analysis of skill gain and skill loss over the lifespan and over time. *OECD Education Working Papers*, 72. <https://doi.org/10.1787/5k9csvgw87ckh-en>
- Draženić, I., Kunovac, M. & Pripužić, D. (2018). Dynamics and determinants of emigration: the case of Croatia and the experience of new EU member. *Public Sector Economics*, 42(4), 415–447. <https://doi.org/10.3326/pse.42.4.3>
- DZS, Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2018). *Aktivno stanovništvo u Republici Hrvatskoj 2017, prosjek godine*. https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2018/09-02-07_01_2018.htm
- DZS, Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2018a). *Prosječna mjesečno neto isplaćena plaća po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske za 2017*. https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2017/09-01-01_12_2017.htm
- DZS, Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2022a). *Aktivno stanovništvo u Republici Hrvatskoj 2021, prosjek godine*. <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29256>
- DZS, Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2022b). *Popis stanovništva, kućanstava i stanova 2021. Konačni rezultati*. https://dzs.gov.hr/UserDocsImages/Popis%202021/PDF/Popis_2021_konacni_rezultati.pdf
- DZS, Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2023). *Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2022*. <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58061>
- DZS, Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2024). *Prosječna mjesečno neto isplaćena plaća po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske za 2023*. <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58125>

- EUROSTAT (2016). *Employment and labour demand*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_and_labour_demand#Labour_market_by_economic_activity
- EUROSTAT (2020). *Population structure and ageing*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing
- EUROSTAT (2023a). *Unemployment by sex and age – annual data*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_A_custom_7046861/default/table?lang=en
- EUROSTAT (2023b). *Employment statistics 2022. Annual data and figures* https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics
- EUROSTAT (2023c). *Unemployment rates by sex, age and educational attainment level (%)*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_urgaed_custom_9863795/default/table?lang=en
- EUROSTAT (2023d). *Over-qualification rates by economic activity (NACE Rev. 2)* https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_eoqgan2_custom_9912426/default/table?lang=en
- EUROSTAT (2023e). *Young people neither in employment nor in education and training (NEET), by sex and age*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_NEET_Q/default/map?lang=en&catgoy=labour.employ.lfsi.une
- EUROSTAT (2023f). *Wages and labor costs*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Wages_and_labour_costs#Gross_wages.2Fearnings
- Gligorijević, V., Knezević, A., & Bakić, D. (2023). Decomposition of the recent increase in the labour force participation rate in Serbia. *Bulletin of the Serbian Geographical Society*, 103(1), 475–502. <https://doi.org/10.2298/gsgd2301475g>
- Gligorijević, V., Mirić, N., & Vasić, P. (2014). Is skills' renewal in ageing workforce possible? Evidence from Serbia. *Proceedings for Social Sciences Matica Srpska*, (148), 653–664. <https://doi.org/10.2298/zmsdn1448653g>
- Green, D. A., & Riddell, W. C. (2013). Ageing and literacy skills: Evidence from Canada, Norway and the United States. *Labour Economics*, 22, 16–29. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.08.011>
- HGK, Hrvatska gospodarska komora (2015). *Tržište rada u Hrvatskoj – nezaposlenost mladih, obrazovanje, radni vijek*. <https://www.hgk.hr/documents/trziste-rada-nezaposlenost-mladih-obrazovanje-radni-vijek-final-12201557b6ebf8a8c13.pdf>
- HZZ, Hrvatski zavod za zapošljavanje (2017). *Anketa poslodavaca 2017*. https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/anketa_poslodavaca_2017_hzz-1.pdf
- HZZ, Hrvatski zavod za zapošljavanje (2021). *Anketa poslodavaca 2020*. <https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/hzz-anketa-poslodavaca-2020-020321-1.pdf>
- HZZ, Hrvatski zavod za zapošljavanje (2024). *Mjesečni statistički bilten 1*. https://www.hzz.hr/app/uploads/2024/02/HZZ-bilten-01_2024.pdf
- Jurić, T. (2017). Suvremeno iseljavanje Hrvata u Njemačku: karakteristike i motivi. *Migracijske i etničke teme*, 33(3), 337–371. <https://doi.org/10.11567/met.33.3.4>
- Klempić Bogadi, S., Gregurović, M., & Podgorelec, S. (2018). Doseljavanje iz Bosne i Hercegovine u Hrvatsku: Migracijski obrasci doseljenika u Zagrebu. *Stanovništvo*, 56(2), 39–62. <https://doi.org/10.2298/STNV1802039K>
- Komušanac, M. (2020). *Revitalizacijski modeli stanovništva Republike Hrvatske*. Sveučilište u Zagrebu. <https://repositorij.pmf.unizg.hr/islandora/object/pmf:6117>. Accessed July 3rd 2023.
- Komušanac, M. (2023a). Suvremene migracije i radna snaga: demografski i radno-ekonomski profil hrvatskoga iseljništva u Irskoj. *Kroatologija*, 14(1), 35–57. <https://doi.org/10.59323/k.14.1.2>

- Komušanac, M. (2023b). Recentna imigracija radne snage u Hrvatsku: razmjeri, trendovi, obilježja. *Migracijske i etničke teme*, 39(2), 183–207. <https://doi.org/10.11567/met.39.2.3>
- Mesić, M. (2002). Globalizacija, nove države i novi migranti. *Migracijske i etničke teme*, 18, 1, 7–22.
- MUP RH, Ministarstvo unutarnjih poslova Republike Hrvatske (2018–2020). *Stanje iskorištenosti godišnjih kvota za boravak i rad po djelatnostima i zanimanjima koje su izdane sukladno Odluci Vlade RH*. <https://mup.gov.hr/gradjani-281562/moji-dokumenti-281563/stranci-333/statistika-169019/169019>
- MUP RH, Ministarstvo unutarnjih poslova Republike Hrvatske (2023). *Statistike izdanih dozvola za boravak i rad za godinu 2023*. <https://mup.gov.hr/UserDocsImages/statistika/2024/1/statistike%202023%20boravak%20i%20rad.pdf>
- MUP RH, Ministarstvo unutarnjih poslova Republike Hrvatske (2024). *Statistika izdanih dozvola za boravak i rad u Hrvatskoj za godinu 2023. (spol, dob, kvalifikacije, boravište)*. Podatci dobiveni na zahtjev autora.
- Obadić, A. (2017). Nezaposlenost mladih i usklađenost obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada. *Ekonomski misao i praksa*, 26(1), 129–150.
- O'Higgins, N. (2012). This Time It's Different? Youth Labour Markets during 'The Great Recession.' *Comparative Economic Studies*, 54(2), 395–412. <https://doi.org/10.1057/ces.2012.15>
- Odluka o utvrđivanju godišnje kvote za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2018. (2017, December 7th). https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2018_12_116_2310.html
- Odluka o utvrđivanju godišnje kvote za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2019. (2018, December 20th). https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2018_12_116_2310.html
- Odluka o utvrđivanju godišnje kvote za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2020. (2019, November, 22nd). https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2019_11_113_2271.html
- Pavić, D., & Ivanović, I. (2019). Razlike u prikupljanju migracijskih podataka: usporedba Hrvatske i odabranih europskih zemalja. *Migracijske i etničke teme*, 35(1), 7–32. <https://doi.org/10.11567/met.35.1.1>
- Pokos, N., & Peračković, K. (2016). Promjene u strukturi radno aktivnog stanovništva Hrvatske od 1971. do 2011. *Revija za sociologiju*, 46(3), 297–323. <https://doi.org/10.5613/rzs.46.3.3>
- Pokos, N. (2017). Osnovna demografska obilježja suvremenog iseljavanja iz Hrvatske. Političke analize: tromjesečnik za hrvatsku i međunarodnu politiku 8(31), 16–23.
- Rutkowski, J. (2003). Analiza i prijedlozi poboljšanja tržišta rada u Hrvatskoj. *Financijska teorija i praksa*, 27(4), 495–513.
- Struna (2023). In *Hrvatsko strukovno nazivlje*. Institut za hrvatski jezik i jezikoslovlje. <http://struna.ihjj.hr/naziv/struktorna-nezaposlenost/17599/#naziv>
- Šterc, S., & Komušanac, M. (2021). The New European Paradigm of Workforce Range. In Keković, Z., Đorić, M., & Polović, J. (Eds.), *Security Crises in the 21st Century and How to Manage Them: Social and Security aspects* (pp. 48–65). Beograd: CARUK, HUMS, IRMO, Libertas.
- Šterc, S. (2023). Hrvatski demografski i migracijski nesklad. *Kroatologija*, 14(1), 13–32. <https://doi.org/10.59323/k.14.1.1>
- Tilly, C. (2011). The impact of the economic crisis in international migration. *Work, Employment and Society*, 25(4), 675–692. <https://doi.org/10.1177/0950017011421799>
- TEB (2021, May 14th). *Pregled kretanja neto i bruto plaća u RH u posljednjih 20 godina*. <https://www.teb.hr/novosti/2021/pregled-kretanja-neto-i-bruto-placa-u-rh-u-posljednjih-20-godina/>

Transparency International (2023). *Corruption Perception Index, 2022*.

<https://www.transparency.org/en/cpi/2022>

Troskot, Z., Prskalo, M. E., & Šimić Banović, R. (2019). Ključne odrednice iseljavanja visokokvalificiranog stanovništva: Slučaj Hrvatske s komparativnim osvrtom na nove članice EU-a. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, 56(4), 877–904. <https://doi.org/10.31141/zrpf.2019.56.134.877>

Zakon o strancima (2023, January 1st). <https://www.zakon.hr/z/142/Zakon-o-strancima>

Zelić, M. (2020). *Nezaposlenost u Republici Hrvatskoj od 2008. do 2019*. Sveučilište u Splitu. <https://repozitorij.efst.unist.hr/islandora/object/efst:3608>. Accessed June 25th 2023.

Župarić-Iljić, D. (2016). *Iseljavanje iz Republike Hrvatske nakon ulaska u Europsku uniju*. Zagreb: Friedrich-Ebert Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kroatien/18890.pdf>

Izjava o dostupnosti podataka

Podatci su dostupni u rukopisu.

How to cite: Komušanac, M. (2024). Characteristics of the Labor Market in Croatia and Contemporary External Migration. *Stanovništvo*, 62(1), 103–126. <https://doi.org/10.59954/stnv.533>

<https://doi.org/10.59954/stnv.533>



Regulation of temporary agency work and the modern labor market: a case study of Slovenia

Katarina Krapež¹ 

ABSTRACT

Temporary Agency Work (TAW) is a unique employment model involving a three-way relationship between a posted worker, an employment agency, and a client organization, enabling clients to adjust their labour force in response to fluctuating demands, but also raising concerns about job precariousness. Achieving a balance between flexibility and employment and social security is crucial for integrating TAW effectively into the labour market.

TAW arrangements within the labour markets of the EU are confronted by specific contemporary dynamics, including fluctuations and seasonality of labour demands, labour scarcity in some professions and labour migration. Building on a case study of the TAW legislation development in Slovenia, this study aimed to elucidate the repercussions of these challenges on the regulatory landscape of TAW, potentially illuminating the prospective evolution of labour law standards throughout the EU.

Despite the inherent limitations of case studies, the findings suggest that a detailed legal framework providing strong rights for posted workers and controlled flexibility for clients can be operational in addressing particular labour market challenges. TAW has the potential for further growth, particularly in supporting groups with limited labour market access and in filling professional gaps, by facilitating the integration of foreign workers.

KEYWORDS

temporary agency work, employment agency, labour market, legislation, flexibility, social security

¹Faculty of Information Studies in Novo Mesto, Slovenia

Correspondence:

Katarina Krapež, Faculty of Information Studies in Novo Mesto, Ljubljanska Cesta 31a, 8000 Novo Mesto, Slovenia

Email:

katarina.krapez@fis.unm.si

1 INTRODUCTION

The International Labour Organization (ILO) (2016) highlights the global expansion in the prevalence of non-standard forms of employment. Among these, temporary agency work (TAW) represents a distinctive non-standard employment paradigm, characterized by a tripartite relationship: a worker (posted worker) who is employed by a temporary work agency (agency) and then assigned to perform work at, and under the supervision of, a third-party client company or organization (client). Following the adoption of the Convention No. C181 concerning Private Employment Agencies (Convention C181) (ILO 1997), TAW has rapidly emerged and evolved, signifying a dynamically expanding model within the spectrum of multi-party employment frameworks. In the European Union (EU) and its member states' labour markets, such development was particularly noticeable after 2008 (Spattini 2012; European Commission [EC] 2014; Sartori 2016; Alsos and Evans 2018), following the adoption of the Directive on temporary agency work (TAW Directive) (European Union [EU] 2008).

TAW is recognized for providing flexibility to both posted workers and clients. It allows workers to access a diversity of work experiences and adaptable employment schedules, while enabling clients to adjust their labour force in response to fluctuating demands and specific skill requirements. Nonetheless, the integration of flexibility into employment arrangements has been recognized to escalate the risk of precariousness, a concern highlighted by international (ILO 2013) and regional (European Parliament [EP] 2017; Eurofound 2020) bodies, as well as

researchers (Tangian 2007; Burroni and Keune 2011; Bartkiw 2014; Countouris et al. 2016). Therefore careful deliberation in integrating TAW into the labour market demands, to ensure a harmonious balance between the sought-after flexibility and the potential repercussions on employment stability and worker safeguards (Ahlberg et al. 2008; Zhang et al. 2015; Fostervold 2018; Strauss-Raats 2019).

TAW arrangements within the labour markets of the EU are confronted by contemporary dynamics, including fluctuations and seasonality of labour demands, labour scarcity in some professions and labour migration (Eurofound 2009; Voss et al. 2013), as well as recent specific challenges, posed by the COVID-19 pandemic and the conflict in Ukraine, along with their subsequent repercussions, followed by skills and labour shortages across the EU (Eurofound 2020; WEC-Europe 2020, 2022).

This study aims to elucidate the repercussions of these challenges on the regulatory landscape of TAW, potentially illuminating the prospective evolution of labour law standards throughout the EU. The research centres on examining the interplay between these trends and the conceptualization of TAW, as well as the influence of TAW's legal regulation of these trends. It leverages a case study encompassing the 25-year trajectory of the legal framework development for TAW in Slovenia. Slovenia exemplifies a relatively typical scenario, with the proportion of TAW closely aligning with the EU27 average, (excluding student work which is not classified as TAW in Slovenia (SiStat 2023)). The country is recognized for its stringent labour standards related to TAW and its comprehensive enforcement efforts. Nevertheless,

the enforcement of these standards encounters substantial challenges attributable to a shortage of labour inspectors and the multifaceted nature of the field. Effective enforcement requires inspectors to possess a diverse set of skills, extensive experience, and profound knowledge to protect the public interest adequately. Further complicating enforcement efforts is the non-uniformity of case law, which poses additional challenges in upholding the labour law standards consistently. Moreover, the relatively small size of Slovenia's labour market, which may not be representative of broader contexts, limits the generalizability of findings from this study.

The paper is methodically organized to address three pivotal research questions: (i) How flexibility of work arrangements and job and social security for the posted workers were balanced in the TAW regulation at its initial adoption, (ii) Which specific challenges in the labour market in general and within TAW arrangements were addressed in the following adjustments of the TAW regulation in Slovenia, (iii) Which limitations, grounded in public interest considerations, on the utilization of TAW, were imposed and what the reasons for their enactment were. Addressing these research questions is instrumental in assessing the adequacy of current labour standards in the area of TAW, especially in the context of the dynamic nature of modern labour markets. The paper will initially introduce both broader and narrower theoretical framework alongside methodological approach, followed by the presentation of the outcomes derived from the Slovenia's case study, as well as discussion and synthesis of the findings in the conclusion.

2 THE DEVELOPMENT OF A GLOBAL LEGAL FRAMEWORK FOR TAW

The notion of 'flexicurity,' a concept that has been shaping labour market policies for approximately 25 years, emphasizes the balance between labour market flexibility and job security. This concept has garnered considerable attention and endorsement at both the global and regional levels, reflecting its significance in the evolving dynamics of work (EC 1997; Tangian 2007; Burroni and Keune 2011). Central to the practical implementation of flexicurity are private employment agencies, which have been instrumental in this discourse for over a quarter of a century. They play a crucial role in facilitating the intricacies of flexicurity, particularly through temporary agency work, thereby contributing significantly to the harmonization of flexibility and job security within global markets (Forde and Slater 2016; ILO 2021).

When in 1997, the ILO adopted Convention C181 and the Recommendations (R188) related to Private Employment Agencies (ILO 1997b), these initiatives aimed to facilitate the operations of private employment agencies, redefine their role in the labour market, and concurrently ensure protection of the workers utilizing these services. This regulatory shift was prompted by the recognition that the established international standards (adopted in 1949 with the ILO Convention No. 96 concerning Fee-Charging Employment Agencies) (ILO 1949) were not in alignment with the needs of the dynamic labour markets of ILO member states and that the role of private employment agencies was excessively restrictive. Convention C181 established enhanced conditions for the operations

of employment agencies and set forth standards in the domain of TAW.

In its initial clause, Convention C181 categorizes private employment agencies as either legal entities or individuals, operationally autonomous from governmental bodies, providing various services within the job market. Convention C181 explicitly allows for profit operations of such agencies. This includes the facilitation of labour, whereby workers are employed by these agencies and subsequently supplied to a third entity (the user), who is responsible for assigning and supervising their tasks, a process referred to as TAW (Article 1, paragraph 1(b)). Despite Convention C181 redefining the perception of employment agencies, allowing them to actively bridge gaps in the labour market, its ratification has been limited. For example, Slovenia has not ratified it to date. In its vicinity, only Italy has embraced the Convention C181 (in 2000), while within the ex-Yugoslav states, its implementation has been realized in Bosnia and Herzegovina (since 2010) and Serbia (since 2013).

Concurrently with the international establishment of Convention C181, the EU adopted the policy document 'Partnership for a New Organisation of Work' (EC 1997), in which it highlighted the necessity for a more flexible labour market, while ensuring that such flexibility would not compromise the social security of workers. This marked the introduction of the flexicurity paradigm in the EU (Burrioni and Keune 2011), envisioning various measures to actualize secure flexibility in the labour markets of EU member states. TAW was identified as one of these mechanisms (Arrowsmith 2006). EU institutions introduced the concept of regulated temporary work, to be implemented alongside measures aimed at ensuring employment stability

and protecting workers' rights. A broad public discourse aimed at harmonizing standards regarding agency work led to the adoption of the TAW Directive.

The objective of the TAW Directive (Article 2) was to formally acknowledge temporary work agencies as employers, thereby establishing a comprehensive framework to facilitate TAW with a view to contributing effectively to the creation of jobs and to the development of flexible forms of working. In line with this goal, the TAW Directive restricted the capacity of member states to impose prohibitions or limitations on the utilization of TAW and stipulated (Article 4, paragraph 1) that any such restrictions, posed either by law or by collective arrangements, are permissible only when grounded in public interest considerations, in particular to safeguarding the rights and well-being of posted workers, fulfilling health and safety standards at workplaces, ensuring the efficient operation of the labour market, and circumventing potential abuses. Following the text of the TAW Directive, the quality of TAW was enhanced through the enforcement of the equal treatment principle (Article 5), coupled with the implementation of protective measures aimed at securing the rights of posted workers.

3 LABOUR MARKET CHALLENGES MITIGATED THROUGH TAW

Beyond promoting the balance between flexibility and security in labour markets, the Preamble of the TAW Directive (par. 11) underscores the TAW's capacity to contribute to job creation, participation, and societal integration. Despite the swift proliferation and substantial growth of the TAW model across the EU, the extent to which the TAW

Directive has achieved its foundational objectives remains inadequately examined. In-depth investigations into the dynamics propelling the TAW model's expansion and the rationales behind the preference of organizations (be it companies or public institutions) and workers for TAW over alternative legal forms of (casual) employment in the labour markets of EU member states are scarce. A notable exception includes the two comprehensive EU-wide studies, commissioned by Eurofound (2009) and TAW sector social partners (Voss et al. 2013), offering insights into the factors influencing the demand for and supply of TAW within the EU.

Immediately after the adoption of the TAW Directive, Eurofound (2009) carried out an extensive study in EU member states examining the regulatory forms and traits of TAW models. The findings identified several key motivators for workers' participation in TAW (Eurofound 2009: 6). TAW was instrumental in *reintegrating long-term unemployed* individuals back into employment. It also increased labour market *involvement for those needing or preferring temporary jobs*, such as women and students, by maintaining their employability and providing a balance between work and the personal commitments like education or childcare. *Migrant workers* viewed TAW as a feasible entry point into foreign labour markets. On the demand side, clients (businesses and other organizations) utilized TAW for *controlling wage costs*, particularly in the sectors with lower-skilled jobs, competitive environments, and unpredictable demand. TAW offered a versatile approach for *labour adjustments during economic highs and lows* and periods of increased market volatility. Furthermore, the study (Eurofound 2009: 6–7) indicated that TAW

reduced transaction costs by *outsourcing certain recruitment and administrative tasks to agencies*. Lastly, it established that TAW *created a pool of workers, offering clients a selection of candidates* for potential long-term positions within their organizations.

In 2013, a collaborative study commissioned by the European Trade Union Federation and the World Employment Confederation-Europe (WEC-Europe, formerly Eurociett), representing the private employment services sector at the European level, was conducted by Voss et al. (2013). They highlight that a relatively high proportion of workers engaged in TAW face specific job access difficulties. The identified target groups include workers with migrant backgrounds, ethnic minorities, the long-term unemployed, and disabled people. These groups are disadvantaged in the labour market and often opt for TAW arrangements out of necessity.

This study delineated the four primary motivations for client organizations' adoption of the TAW model. The comprehensive analysis integrated data and numerous case studies from across the EU. One predominant driver for using TAW, was the *attainment of numerical flexibility* (Voss et al. 2013: 64). Organizations achieved this by sustaining a core group of skilled employees while deploying posted workers for swift operational adjustments, thereby mitigating staff turnover and circumventing the severance costs associated with permanent staff. *Ease of recruitment* constituted another significant incentive for TAW adoption, as client organizations delegated the tasks of recruitment and evaluation to agencies, thereby streamlining the assessment of posted workers fit with minimal organizational commitment. The third motivator for utilizing TAW was

the externalization of employment-associated risks. Organizations engaging in this practice, sidestepped the obligations intrinsic to traditional employment relationships, such as hiring, payroll management, and performance oversight, potentially leading to either diminished or more predictable and manageable labour costs.

Research results (Voss et al. 2013; Spermann 2011) suggest that the increased use of TAW, particularly in industries like manufacturing, is evolving beyond its traditional role. Conventionally, temporary workers were employed to manage short-term labour needs during peak periods, or to cover for absent employees. However, TAW is now being strategically utilized by companies, not just as a response to immediate needs, but as a proactive tool within their business strategies. For instance, some companies plan to employ between a quarter and one-third of their workforce through TAW arrangements. Consequently, TAW is being integrated into the roles traditionally held by permanent staff, thus blurring the lines between permanent and temporary employment, with significant implications for both corporate practices and the broader labour market.

4 METHODOLOGY AND RESEARCH QUESTIONS

A body of prior research and a literature review highlight the critical interaction between significant labour market challenges alongside the necessity for effectively regulating mechanisms that could alleviate these discrepancies within a given labour market (Arrowsmith 2006; Antoni and Jahn 2006; Ahlberg 2008; Knox 2018; Alsos and Evans 2018). Studies have demonstrated that the TAW

model plays a key role in addressing difficulties faced by both organizations (including enterprises) and workers. Organizations have found TAW beneficial during periods of increased market volatility, which required adjustments in labour needs on a short to medium term basis (either decreasing or increasing labour quotas), while It has also been helpful for managing the seasonal variability of labour demands and addressing labour shortages in certain professions. On the other hand, posted workers have chosen TAW after extended unemployment spells, when seeking greater flexibility to manage other responsibilities like childcare and education, or when entering a specific labour market as foreign workers (Baiocco et al. 2020).

TAW has been identified as the pivotal model in addressing these challenges, making it reasonable and appropriate to be used as a benchmark for evaluating the effects of its legislation on these dynamics. Employing an inductive approach that includes abstraction and synthesis, while recognizing methodological limitations, it is possible to apply insights gained from TAW to other labour law institutions designed to address prevailing labour market challenges. This strategy aims to enhance the universality of scientific contributions (Creswell 2009).

The qualitative investigation into the dynamics between TAW regulation and contemporary labour market challenges will adopt a non-linear approach, which will feature a versatile research framework conducive to examining the subject matter from various angles, thereby avoiding the confinement to a singular perspective (Neuman 2014). Such an approach is aimed at enhancing the validity and reliability of the research outcomes (Webley 2010; Webley 2016).

The research design adheres to the commonly employed sequence of steps in qualitative investigations, initiating with a literature review and contextual analysis of labour market trends which has established a relationship between various variables and key assumptions about their interaction.

These hypotheses will be further explored through a case study on the TAW regulation in Slovenia. The case study approach was selected for its capacity to examine the identified variables in their actual context from diverse perspectives (Neuman 2014; Webley 2016). Slovenia was chosen due to the continuous and rapid evolution of the TAW model in the country, despite the presence of relatively strict labour laws, ongoing legislative reforms, and stringent, yet challenging enforcement (Breznik and Čehovin Zajc 2021).

According to Eurostat (2024) data, in 2022, 5.9 percent (in 2021 4.8 percent) of workers aged 15 to 64 were engaged in TAW in Slovenia, surpassing the EU27 average (2.6 percent) of 3.3 percent. Data from the Slovenian Labour Force Survey for 2022, as reported by the Statistical Office of the Republic of Slovenia (SiStat 2023), reveals that only 2.2 percent (approximately 22,000 individuals) of the Slovenia's nearly 986,000 employed workers were engaged in a standard TAW model. The rest were student workers. Organizations that use student work have to pay pension contributions for student workers and according to the Pension and Disability Insurance Institute of Slovenia (2023), as many as 21,341 students were involved in the student work system in Slovenia in 2022. In Slovenia, student work forms a unique tripartite arrangement, involving students from universities and secondary schools, and does not align

with typical TAW characteristics since it excludes traditional employment ties, functioning instead as casual work. Consequently, it is not classified as TAW in Slovenia. Nevertheless, the 2.2 percent prevalence of TAW among the Slovenian workforce closely mirrors the EU27 average of 2.6 percent.

Slovenia's utilization of TAW (together with student work) not only exceeds the EU average but also the rates observed in neighbouring countries and those of the former Socialist Federal Republic of Yugoslavia states. In 2022, Slovenia had the highest share (6.5 percent) of employed women as TAW (and student) workers recorded across EU countries, (Eurostat, 2022). Throughout the past decade (from 2011 to 2021), the percentage of workers involved in TAW (aged 15 to 64) in the EU27 varied between 1.7 and 2.6 percent, whereas in Slovenia (again together with student work), it oscillated between 3.5 and 5.9 percent. The share of TAW (and student work) arrangements in Slovenia were highest at the time of worldwide economic crisis (2008–2012, between 5.2 percent and 6.0 percent), while in the time of the COVID-19 pandemic (2019–2021) this share significantly dropped, to as low as 3.5 percent in 2020 (Eurostat 2024).

The research seeks to address the following research questions:

- i. How were flexibility of work arrangements and job and social security for the posted workers balanced in TAW regulation at its initial adoption?
- ii. Which specific challenges in the labour market in general and within TAW arrangements were addressed in the following adjustments of TAW regulation in Slovenia?

- iii. Which limitations, grounded in public interest considerations, on the utilization of TAW were imposed and what were the reasons for their enactment?

Examining the interaction between the TAW regulation in Slovenia and current labour market challenges through a case study will address the posed research questions and illuminate the connections among specific variables. The insights gained, combined with a wider theoretical understanding, will facilitate drawing inferences about the interplay and influence of present-day labour market challenges on conventional labour law frameworks. Acknowledging methodological constraints (Webley 2016; Harrison et al. 2017), further studies will enable the extrapolation of these insights to broader domains of labour law and market regulation.

5 THE INTERACTION BETWEEN LABOUR MARKET CHALLENGES AND TAW REGULATION IN SLOVENIA

The analysis presented in this and subsequent chapters focuses on the interaction between the labour market challenges and the regulation of TAW in Slovenia. The analysis is organized around five distinct phases in the development and regulation of the TAW model in Slovenia: the initial phase, when TAW was introduced but not yet fully established (1996–2002); followed by a period spanning over two decades of standards-setting, which is divided into the phase before the implementation of the TAW Directive (2002–2008) and the two phases following the enactment of the TAW Directive (2008 onwards); concluding with the most recent phase, characterized by rather

incremental legislative amendments (2023). In the next chapter, the principal findings from the legislative analysis will be examined in relation to the research questions.

5.1 THE RISE OF EARLY TAW MODELS IN THE SLOVENIAN LABOUR MARKET

Following Slovenia's independence in 1991, the legislature prolonged the applicability of the existing labour law, namely the Republic's Employment Relationships Act – ZDR-77 (1977) and the Federal Basic Rights Stemming from the Employment Act – ZTPDR (1989). Neither of these laws covered TAW or similar methods of supplying labour to another entity. Seven years later, in 1998, the Act Amending the Employment and Insurance against Unemployment Act – ZZZPB-D (1998) was adopted. This marked the first instance in which organizations were permitted to engage in 'recruitment and provision of workforce' activities (Art. 6, par. 2), which over time evolved into the established TAW model.

The TAW operations under the ZZZPB-D required a concession agreement from the Ministry of Labour, Family, and Social Affairs (Ministry), necessitating that a TAW agency demonstrate compliance with various staffing and organizational standards. A key requirement was for the TAW agency to directly employ its 'internal' staff, not merely engage them on a contract basis. Additionally, agency staff were expected to possess a minimum of higher vocational education and two years of relevant work experience. The Slovenian Employment Service mandated a professional examination covering labour market dynamics, labour legislation, and

unemployment insurance, which was compulsory for all TAW agency employees involved in worker placements.

However, a notable restriction imposed by the ZZZPB-D and its accompanying regulations in 1999 was the limitations on employing foreigners within the TAW framework in Slovenia. TAW agencies were restricted to operating with employees who were either Slovenian citizens, Slovenians without Slovenian citizenship but with a personal work permit, and foreigners who already had a permanent work permit in accordance with foreign employment laws. For these foreigners, a TAW agency could not act as their first employer in Slovenia, nor could it secure such a permit for them, according to Article 4 of the Regulation on the Conditions for the Operation of Employment Agencies – Regulation 99 (1999).

5.2 INTRODUCING A NOVEL ATYPICAL EMPLOYMENT CONTRACT FOR POSTED WORKERS

During the period of modernization of labour standards related to flexibilization of labour relations at the ILO and EU levels, the Slovenian legislator was preparing the first completely revised (not grounded in former SFRY legislation) law in the field of employment relationships since 1997. The consensus among stakeholders was reached in 2002 with the enactment of the Employment Relationships Act – ZDR (2002).

The tripartite relationship between the agency, posted worker and client organization was governed by two contracts: a special (atypical) employment contract between the agency and the posted worker as regulated by the ZDR, and a written agreement between the agency and the client organization.

The ZDR was first piece of legislation in Slovenia that introduced an atypical (non-standard) form of employment contract (Articles 57–62 ZDR) that followed the TWA principle, which was named ‘an employment contract between an employee and an employer who performs the activity of providing the work of employees to another user’. Unique features of the employment contract (Article 60 of the ZDR) included the posted worker performing tasks for different client organization, with the assignment specifying the worker’s place and hours of work, that the salary and compensation would depend on the general acts and collective agreements binding the client organization where the worker would actually work, and that in the case of early termination of work at the client organization’s site or if the agency failed to provide work, the posted worker would receive compensation no less than 70% of the minimum wage.

A written agreement (Article 61 of the ZDR) on mutual rights and obligations between agency and client organization had to be concluded before worker’s posting. It was the client organization’s duty to inform the agency about the conditions for performing work required by the posted worker, which also included providing a risk assessment for injuries and health impairments. Posted workers had to be informed in writing about the agreed work conditions and rights and obligations directly related to the job. Posted workers were required to follow the client organization’s instructions. The relationship between them was also regulated by collective agreements binding the client and the relevant general acts of the client, especially the provisions (and the rights and obligations defined therein) directly related to the performance of work.

Annual leave could be taken based on a prior agreement between the agency and the client organization. The posted worker had the right to refuse work if the client violated rights specified in the mentioned acts (ZDR, Art. 62, par. 3). Since the status of posted workers within the client organization was regulated by the same set of rules that applied to their directly employed (internal) workers, this ensured a very high level of equality between internal and posted workers, even before the TAW Directive was enacted.

The ZDR also introduced additional or new restrictions on TAW beyond those outlined in the ZZZPB-D. Specifically, an agency was prohibited from assigning a worker to a client organization if: a) it involved replacing striking workers; b) the client organization had terminated employment contracts with a significant number of its employees in the 12 months preceding the placement; c) workers would be exposed to hazards and risks requiring measures to reduce or limit exposure; d) such provisions were established in the collective agreement at the industry level. The ZDR (Article 58) allowed for the signing of fixed-term or indefinite employment contracts, but it also stated that the termination of the worker's placement at the client organization could not serve as a reason for terminating the posted worker's employment contract. In 2002, a time limitation was set for individual placement, not exceeding one year and one month (at the same client organization, whether consecutively or not) (Article 59 of the ZDR). This restriction remained until 2013 and severely affected TAW market.

In 2006, Slovenia updated the operating conditions for agencies by adopting the Act Amending the Employment

and Insurance Against Unemployment Act – ZZZPB-F (2006). This introduced a registry for TAW agencies at the Ministry. Agencies were required to register (before commencing operations) as TAW agency, to assign to judicial registry as companies/organizations that involved in the activity of worker placements in another company, and to conclude a concession contract (as previously required by the ZZZPB-D). Monitoring also became more comprehensive, with TAW agencies mandated to submit an annual report detailing internal staff numbers, the number of posted workers, employment status (fixed-term or indefinite) of posted workers, the hours worked, proof of the posted workers' wages paid, a list of client organizations where workers were posted, the agency revenue, etc.

Following Slovenia's accession to the EU in 2006, the ZZZPB-F (Art. 6) broadened the scope of potential labour for agencies to encompass citizens from the EU and the European Economic Area (EEA), who were granted open access to the Slovenian job market at that time, as well as the non-EU/EEA nationals with permanent residency in Slovenia, barring any differing stipulations in international treaties. Furthermore, Article 6b of the ZZZPB-F permitted foreign agencies from the EU or EEA to engage in the Slovenian labour market.

5.3 IMPLEMENTING THE TAW DIRECTIVE AND SUBSEQUENT MODIFICATIONS TO TAW LEGISLATION

Slovenia implemented the TAW directive in 2010 through the Labour Market Regulation Act – ZUTD (2010), which replaced the ZZZPB. Due to 'numerous abuses' in the TAW market (Government of the Republic of Slovenia 2013),

a comprehensive revision of TAW regulations was enacted in 2013 with the Act Amending the Labour Market Regulation Act – ZUTD-C (2013). This amendment introduced additional conditions, limitations, and obligations for stakeholders within the TAW system.

The ZUTD-C amendment refined the definition of TAW to clearly distinguish this arrangement from the services rendered under civil law contracts, such as external execution or outsourcing. This clarification came in response to the Labour Inspectorate of the RS (2013) uncovering a significant increase in companies offering TAW services without being properly registered as TAW agencies. In 2013 report (Labour Inspectorate of the RS 2013: 56–57), inspectors highlighted ongoing issues with the provision of labour to another (business) organization under so-called business cooperation contracts. Inspectors found that workers dispatched under these arrangements were working alongside organization's directly employed workers, in the same production facilities, using the same equipment, and at the same worksite, all under unified management and supervision. The updated definition (Art. 163, par. 1 of ZUTD) specified that TAW activities can be performed by a legal or natural person (TAW agency) that holds an employment contract with the posted worker. In this model, the TAW agency assigns work to a client organization where the posted worker operates under the client organization's supervision and instructions or/and the posted worker is predominantly using the client organization's tools and resources as a part of the work process.

Furthermore, the amendment imposed new responsibilities and introduced further restrictions on TAW

agencies related to their relationship with workers, including (Art. 165 of the ZUTD): a) banning TAW agencies from obstructing posted workers' employment opportunities with client organizations following their assignment; b) preventing TAW agencies from assigning posted workers tasks unrelated to the agency's registered activities, or obtained through civil law contracts; c) stopping TAW agencies from requesting payments or other compensations from posted workers or applicants, reinforcing a prohibition already present in earlier TAW regulations. Additionally, it mandated client organizations to disclose available job positions to posted workers, guaranteeing them equal employment opportunities for permanent positions as those provided to the client organization's directly employed workers.

From the time of their registration and throughout their operation, TAW agencies were not allowed to violate labour and employment laws, nor were they permitted to have unpaid obligations related to wages or tax dues to the state. Additionally, TAW agencies had to provide a bank guarantee of no less than 30,000 euros. This guarantee could be redeemed in case of a conclusive penalty by the Labour Inspectorate of the RS, which determined the agency had unresolved overdue wage-related obligations for a span of two months, according to Article 5 of the Regulation for the operation of providing work to client organizations – Regulation 14 (2014). In 2013, a new annual requirement for TAW agencies was introduced (Art. 174, par. 2 of the ZUTD): the need to submit an independent auditor's report. This report, submitted to the Ministry, had to prove the agency's adherence to applicable laws and the

prompt resolution of any discrepancies found. The existing limitation on employing foreigners (as posted workers) continued to be enforced.

5.4 MODERNISING EMPLOYMENT LAWS TO ADDRESS CONTEMPORARY LAW MARKET CHALLENGES

The year 2013 was also marked with the adoption of the new Employment Relationships Act – ZDR-1 (2013), which introduced three relevant amendments to TAW relations:

- a) a quota of posted workers with fixed-term contract within an individual client organization;
- b) a distinction in the status and rights of the posted workers employed under fixed-term or indefinite-term contracts;
- c) a new division of responsibilities between the agency and client organization to enhance the safety and health of the posted workers' working conditions, as well as their access to adequate training and equal treatment.

While the ZDR-1 removed the limitation on the duration of individual placement (not exceeding one year and one month) at the same client organization previously specified in the ZDR, it introduced a restriction (in Art. 59, par. 3 of the ZDR-1) on the number of agency workers assigned to an individual client organization. The proportion of agency workers employed on a fixed-term basis could not exceed 25 percent of the total number of workers directly employed by the client. This rule was not applicable to smaller employers, or the posted workers with indefinite term employment contract. Sectoral collective agreements could set different limits.

A significant novelty introduced by the ZDR-1, which had a major impact on the development of the TAW market, was the distinction in rights and obligations of the parties, coupled with restrictions based on whether the agency had signed a fixed-term or indefinite-term contract with the posted worker. Agencies could assign workers with indefinite-term contracts to clients without any quota restrictions. Furthermore, the ZDR-1 specified that the employment contract between an agency and a worker was typically established for an indefinite period, with fixed-term contracts permitted only under specific conditions (as outlined in Article 54, paragraph 1 of the ZDR-1), including adherence to the time limitations associated with each condition (Article 55 of ZDR-1). If a worker's assignment at a particular client organization was concluded before the expiration of their fixed-term contract with the agency, the ZDR-1 mandated (in Article 60, paragraph 3) that this should not result in the termination of the fixed-term contract. Instead, the agency was obligated to either secure new employment for the worker, or provide compensation equal to 80 percent of the worker's average monthly full-time salary from the last three months. For the workers with indefinite contracts, the compensation for early termination of work at the client organization, or when the agency was unable to provide work, was significantly lower and set to be no less than 70 percent of the minimum wage.

The Act Amending the Labour Market Regulation Act – ZUTD-A (Republic of Slovenia 2013) (in Art. 39) introduced an additional benefit for indefinite-term employment regarding the employer's contribution to unemployment insurance, which has been a part of the

bundle of obligatory public social security schemes in Slovenia. Employers were exempt from paying this contribution for two years if the employment contract was of indefinite term. In contrast, for fixed-term contracts, the obligation was to pay the contribution at five times the standard rate throughout the contract's duration.

The ZDR-1 placed significant emphasis on the contractual relationship between the client organization and the agency, aiming to secure safe and healthy conditions, adequate training and equal treatment for the posted worker. It mandated that the client organization needed to communicate all necessary work conditions and provide a risk assessment for injuries and health impairments to the agency prior to the commencement of work. A detailed written agreement outlining the mutual rights and responsibilities, including those specific to the worker, was required between the client organization and the agency. Posted workers were to be formally notified of their working conditions, rights, and obligations at the client organization's location before their deployment. It was the agency's duty to ensure the posted worker received comprehensive education, training, and professional development (Art. 62, par. 3 of ZDR-1). The agreement was also to specify provisions for the posted worker's training and education while on an assignment at the client organization's premises.

Moreover, the ZDR-1 meticulously defined the liabilities shared between the client organization and the agency, especially in terms of: a) making the client organization subsidiarily accountable for wage payments and other benefits related to employment (Art. 62, par. 6); b) holding the client organization

responsible for the compliance with legal statutes, collective agreements, and user-specific policies on workplace health safety and regulations on work hours, breaks, and rest periods.

Additionally, the ZDR-1 underscored the principle of equal treatment for both the client organization's directly hired staff and the posted workers. The ZDR-1 (Art. 63, par. 3) specifically stated that posted workers were entitled to the same employment-related benefits that the client organization offered to their own employees. Scholars (Kuralt 2016; Kresal Šoltes 2017), however, continue to highlight issues faced by posted workers, particularly in the aspects such as work-life balance, health and well-being, and opportunities for career advancement—benefits that are usually available to directly employed personnel.

The period following the adoption of the ZDR-1 and ZUTD (and later ZUTD-C) in Slovenia was characterized by economic expansion after 2014. This growth further encouraged the employment of non-standard workers, including posted workers within TAW. However, reforms and legislative changes aimed at limiting non-standard work, especially the reform in 2013, likely failed to reverse these trends (Breznik and Čehovin Zajc 2021: 45). After the legislative changes in 2013, among the workers involved in TAW, the percentage of posted workers with indefinite-term employment contracts began to rise, surpassing the half-way mark in 2015 and reaching nearly 70 percent by 2018. This trend was spurred by the ZDR-1, which introduced a distinction in the status and rights of posted workers employed under fixed-term or indefinite-term contracts (Breznik 2018).

In this period, the TAW system in Slovenia has evolved beyond its original intent of supplying labour in professions

with shortages, or in situations where clients urgently required specific worker profiles. It has increasingly become an integral part of client organizations' business strategies. Concurrently, as noted by Breznik (2018), this shift has heightened the risk of exploiting workers, particularly those with limited options in the unstable labour market conditions.

5.5 LATEST INCREMENTAL ADJUSTMENTS TO LAW LEGISLATION

During the COVID-19 pandemic in Slovenia, the share of posted workers dropped significantly, from 5.9 percent of workers aged 15 and older involved in TAW in 2018, to 3.5 percent in 2020 (Eurostat 2024). However, by 2022, the figure had rebounded to its previous level of 5.9 percent (Eurostat 2024). The pandemic heavily impacted TAW workers, with a high incidence of force majeure-related layoffs by agencies. Agencies and their clients actively negotiated to alleviate the adverse effects of lockdowns, severe supply shortages, and workflow disruptions. This crisis underscored significant legislative gaps in labour protection, especially for posted workers. Caught between clients and agencies, both parties often disclaimed responsibility and denied their obligations to provide compensation to workers.

Post COVID-19, in 2023, the legislator planned a comprehensive reform of the ZDR-1 and shared a draft proposal with social partners, but a consensus was not reached. By mid-November 2023, the Act Amending the Employment Relationships Act – ZDR-1D (2023) had been enacted. The sole significant change concerning TAW pertained to the compensation for early termination of work at client organization, or for periods when

the agency failed to provide work for workers with indefinite-term contracts. The ZDR-1D updated the compensation from 70 percent to 80 percent of the worker's average monthly full-time salary from the last three months. This adjustment increased the compensation, aligning it with the benefits (Art. 138, ZDR-1), paid by employers (not just agencies) during periods they cannot provide work due to business reasons, and with the compensation for the agency workers on fixed-term contracts whose assignments at a specific client organization end before their contracts have expired (Art. 60, par. 3 of ZDR-1). The reasoning for the amendment (Government of the RS 2023) was that increasing the compensation for periods of non-activity provided essential social protection for the posted worker, while also encouraging agencies to secure placements and work for the posted worker in accordance with their employment contract.

A proposed significant modification in the regulation of TAW was the reduction of the permitted quota of agency workers at a client organization. The proposal aimed to limit the number of posted workers to 15 percent (down from 25 percent in the current ZDR-1) of the total employed workforce at the client organization. This change was intended to include an exception for smaller employers, where the 25 percent quota would still apply. The draft law also stipulated that if 15 percent of the workforce amounted to fewer than two workers, the number of posted workers should not exceed this figure. However, this limitation would not include workers employed on an indefinite basis by the agency. The rationale for this amendment (Government of the RS 2023) was to preserve the core function of TAW,

which is to provide labour for temporary and occasional increases in work demand. The exception for smaller employers was suggested to be removed to prevent potential abuses. Ultimately, in response to the strong reaction from social partners in the TAW market (especially representatives of agencies and employer organizations), this proposal was excluded from the final draft.

6 DISCUSSION

Slovenia was an early adopter TAW arrangements. In 1998 the legislator introduced a novel tripartite work model that allowed workers to be employed by an employment agency while being placed to work for another enterprise. Since gaining independence in 1991, Slovenia grappled with the aftermath of dissolving a former federal state, leading to a significantly smaller labour market. These monumental changes presented severe challenges to both the economy and the labour market, which struggled with a general labour supply shortage, particularly in specialized professions. The legislature acknowledged the necessity for more flexible work arrangements, as the existing labour legislation, a holdover from the socialist-oriented framework of the former SFRY, offered limited flexibility for such modern employment practices.

The initial phase of TAW adoption from 1998 to 2002 featured the market debut of the TAW model, initially designated for domestic workers and foreigners with pre-existing permits for TAW engagements. The restriction on hiring foreign workers who had not previously worked in Slovenia under the TAW framework has remained to be one of the most substantial limitations, aimed at protecting the market from an

excessive influx of foreign labour and preventing unfair competition against domestic workers. As envisioned by the Slovenian legislator, TAW agencies have been mandated to help with balancing labour market discrepancies, however only within the domestic market and without independently sourcing foreign labour. The regulation of foreign workforce entry continues through a state-administered system of work and residence permits, under the Foreigners Act – ZTuj-2 (2021). Following Slovenia's EU accession, gradual modifications to these restrictions were introduced, including special categories for work permit holders, like asylum seekers. Slovenian TAW agencies have, for instance, successfully facilitated the employment of Ukrainian workers amidst the latest conflicts, demonstrating their effectiveness in adjusting to labour market needs (Krapež 2022).

Following the enactment of the ZDR in 2002 and the subsequent implementation of the TAW Directive, a primary challenge emerged with the proliferation of business entities unlawfully masquerading as TAW agencies without proper registration. This situation presented significant risks to worker welfare, as highlighted by the Labour Inspectorate of RS (2020), with employees often facing unpaid wages and neglect from both the pseudo-agencies and the companies they were placed in. The legislative and administrative focus has since been on preventing, identifying, and penalizing such illicit TAW operations. Over the past two decades, a series of legislative measures have been introduced to curb these practices, firstly by setting a clear definition to differentiate outsourcing from TAW arrangements through the ZUTD-C. Other significant legislative efforts aimed at addressing this issue

included strengthening conditions of the registration and operation of agencies (such as registry inclusion, bank guarantees, and staff-related prerequisites), increasing the agencies' reporting obligations, enhancing market monitoring by the labour inspectorate, Ministry and other authorities, and imposing stricter penalties.

Since the inception of the TAW model in Slovenia, a comprehensive suite of legislative measures has been implemented to ensure a balanced interplay between *the need for labour flexibility by enterprises* and other organizations, and *the demand for high job security, robust social rights*, and protection against unlawful practices for posted workers.

Social and job security have been at the centre of legislative amendments throughout the introduction and development of TAW arrangements. It was not just one, but rather a set of interventions at various levels that served this purpose. Firstly, the design of *the TAW model in Slovenia is among the least flexible and most robust*, prohibiting casual arrangements between agencies and workers and *requiring a specific type of employment contract*. This atypical employment between the TAW agency and the posted worker has been highly regulated. Furthermore, the relationship between the client organization and TAW agency is governed by another contract, which is also formalized. Regulatory interventions have timely addressed minor discrepancies in the tripartite relationship. The principle of equality between the rights of posted workers and the rights of directly employed workers at the client organizations was introduced from the beginning, then explicitly enacted with the ZDR, and further strengthened with the ZDR-1, extending to all forms of

benefits that workers received at the client's organization.

Besides establishing a robust framework for TAW arrangements, the Slovenian legislator introduced measures to address certain undesirable trends in the TAW market. Firstly, *TAW agencies were discouraged from using fixed-term contracts for posted workers* by introducing several benefits for employing workers on an indefinite basis, such as exempting these workers from the client organizations' quota, offering lower social contribution payments, and ensuring compensation between placements. By differentiating the rights and obligations that agencies had for workers on fixed-term versus indefinite-term contracts, the legislator reversed the fixed-term employment for posted workers, especially after the enactment of the ZDR-1 and the ZUTD-C in 2013 (Breznik 2018). Secondly, *compensation for posted workers between placements*, introduced in 2002, has only increased with subsequent amendments (in 2013 with the ZDR-1 and in 2023 with the ZDR-1C). The possibility of layoffs by the agency if the placement ends prematurely is greatly restricted, ensuring compensation for posted workers. Thirdly, several *mechanisms were enacted to ensure prompt payment of worker salaries*, making client organizations and agencies co-responsible. Furthermore, legislative amendments addressed *safe working conditions for posted workers at client organizations' premises* and clarified responsibilities between agencies and clients to counter the avoidance tactics exposed by proliferating court cases (Pustovrh Pirnat 2013).

Throughout this time, enforcement efforts in Slovenia had been challenging, as highlighted by the Labour Inspectorate of RS (2022: 65–66). This task

demanded a broad array of skills, extensive experience, and deep knowledge from labour inspectors to effectively safeguard the public interest. Inspectors were required to conduct on-site assessments through direct observation, accurately identify and secure evidence, implement administrative inspection procedures in line with legal standards, handle misdemeanour cases, and, ultimately, initiate legal actions against judicial decisions to protect public interests. The Labour Inspectorate of RS (2022: 66) also noted the inconsistency of case law in the field of TAW. With problematic labour practices prevalent in TAW not only in Slovenia but also internationally, there is a significant need for enhanced regulatory supervision and further development of case law to eliminate such employment patterns.

The mere enactment of the possibility of employing the TAW model in the country already marks a step towards *market flexibilization*. Over the twenty years since the TAW model's inception, the legislator removed two significant obstacles to the development of TAW arrangements, thereby facilitating the increase in placements without adversely affecting the market (Breznik and Čehovin Zajc, 2021). The first measure was the elimination of the maximum duration of individual placements, which existed from 2002 to 2013. This limitation was intended to maintain the temporary nature of placements, preventing TAW from becoming a permanent rather than a casual solution for workers. However, this restriction proved too restrictive for all market stakeholders and did not necessarily fulfil its intended purpose. By removing this restriction, the legislator introduced additional incentives for workers and obligations for agencies and client organizations to allow workers

to either transfer directly to the client organization, opt for an indefinite-term employment contract with other organizations outside the TAW system, or return to the TAW agency.

Concurrent with this removal (with the adoption of ZDR in 2013), another safeguard was introduced: a quota of posted workers within individual client organizations. This measure aimed to prevent client organizations from overly relying on 'flexible' arrangements rather than limiting the duration of an individual posted worker's stay with a particular client organization. In the latest legislative amendment in 2023, the legislator proposed to social partners a further reduction of this quota from 25 percent to 15 percent of workers at client organizations. This proposal was not adopted, as representatives of enterprises (employer organizations) and agencies considered it overly restrictive and not aligned with the current labour market needs, explaining that such intervention would also not significantly improve workers' protections or rights.

However, implementing a quota that limits the share of posted workers to 15 percent of the full-time equivalent workforce at client organizations—irrespective of the nature of their contracts (whether unlimited or fixed-term) with the agency and without exceptions for smaller clients—is crucial. This measure would prevent the strategic utilization of TAW by clients in Slovenia as a proactive business tool. It is imperative for Slovenian legislators to take action to curb the integration of TAW into roles typically reserved for permanent staff, thereby maintaining clear distinctions between permanent and temporary employment. This is essential to mitigate the potential implications for both corporate practices and the broader labour market.

7 CONCLUSION

Labour law institutions play a critical role in defining employment relationships and labour markets, underpinning sustainable socio-economic progress, particularly in light of changing work paradigms (ILO 2016, 2021). Grasping the significance of these institutions from the viewpoint of all market participants, including specific market segments like emerging, new forms of work, is imperative. This research sought to assess the impact of labour law institutions on shaping labour markets resilient and responsive to contemporary challenges. It specifically examined temporary agency work, a flexible employment mechanism introduced to adapt to evolving market needs.

Through a case study examining the interplay between labour market challenges experienced in Slovenia at various times and the legislative framework governing TAW relationships, the study offers a comprehensive analysis of the opportunities and limitations presented by this unique labour market tool. Analysing the perspectives of posted workers, TAW agencies as employers, client organizations, and society enriches our understanding and lays the groundwork for contemporary worker-employer dynamics (Ahlberg et al. 2008).

Over time, Slovenia's TAW market has seen gradual development and maturation (Redek et al. 2017). Legislators have established a comprehensive legal framework that ensures robust labour and social security rights for posted workers, while also providing client organizations with a degree of necessary but controlled flexibility. The evolution of the TAW market has been under vigilant supervision, with

authorities swiftly addressing significant issues. The primary challenge to the TAW model's growth has been the illegal operations of entities posing as TAW agencies and providing outsourcing services (Labour Inspectorate of the Republic of Slovenia 2020). These illicit operations are difficult to identify and often harm both posted workers and client organizations, with Slovenian enforcement agencies achieving only limited success in curbing these practices. The issue has extended beyond national borders, involving illegal international worker placements and significantly tarnishing the reputation of domestic agencies within Slovenia (ETUC 2019). Consequently, much of the scholarly discourse, particularly within legal studies, has portrayed TAW arrangements as precarious or hazardous for posted workers (Kresal 2014; Šenčur-Peček 2019, 2020; Kresal Šoltes 2020). The stigma of precarity also stems from the fact that the salaries of posted workers in Slovenia are low, with nearly one in three posted workers earning only up to 60 percent of the average net salary (Breznik and Čehovin Zajc 2021: 39).

It is imperative that the Slovenian legislature implements additional safeguards for posted workers who find themselves in predicaments where both agencies and clients deny their responsibilities. Further legislative measures are required to curtail the strategic deployment of TAW by clients, not merely as a reactive measure to immediate needs, but as a proactive element within their business strategies. The proposed legislative amendment of 2023, which sought to reduce the quota of posted workers from 25 to 15 percent within a single client organization, represented a progressive step, though it was ultimately not enacted.

The TAW model in Slovenia holds the potential for significant development to meet current and future market challenges. This potential is particularly evident in addressing the needs of worker groups facing substantial barriers to entering or remaining in the labour market, such as foreign workers, elderly individuals, those with little to no experience, individuals seeking their first employment, and workers with disabilities. Broadly, TAW arrangements possess untapped potential to alleviate labour shortages in specific professions, especially by opening up to foreign workers and enabling TAW agencies to facilitate their integration into the Slovenian labour market. Opportunities also lie in the digitalization and the use of artificial intelligence-driven technology in the TAW sector (Potocka-Sionek 2020; Oorschot 2021). TAW agencies have already demonstrated effectiveness in

managing the integration of workers who have entered Slovenia due to the conflict in Ukraine (Krapež 2022).

The methodological limitations of case studies call for caution in generalizing results to other contexts (Webley 2010, 2016). In the context of Slovenia, future research could delve further into the regulation of TAW through the social dialogue between trade unions and employers' organizations, as well as analyse the existing soft law in the field and the judicial approach to TAW. In the global context, further analysis could similarly examine other EU member states or explore new forms of work designed to address similar labour market challenges. There is significant value in conducting comparative studies across EU member states to gain deeper insights into these dynamics and understand the intricacies of transnational labour regulation (Ahlberg 2008).

REFERENCES

- Act Amending the Employment and Insurance Against Unemployment Act 1998. (1998, September 25). <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO579>
- Act Amending the Employment and Insurance Against Unemployment Act 2006. (2006, July 14). <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO4474>
- Act Amending the Employment Relationships Act 2023. (2023, November 15). <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO8708>
- Act Amending the Labour Market Regulation Act – ZUTD-A 2013. (2013, March 5). <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO6524>
- Act Amending the Labour Market Regulation Act – ZUTD-C 2013. (2013, November 27). <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO6791>
- Ahlberg, K., Bercusson, B., Bruun, N. G., Kountouros, H., Vigneau, C., & Zappalà, L. (2008). *Transnational Labour Regulation: A case study of temporary agency work*. Brussels: Peter Lang Publishing Group.
- Alsos, K., & Evans, C. (2018). Temporary work agencies: Triangular disorganization or multilevel regulation? *European Journal of Industrial Relations*, 24(4), 391–407. <https://doi.org/10.1177/0959680118790819>
- Arrowsmith, J. (2006). *Temporary agency work in an enlarged European Union*. Eurofound, European Industrial Relations Observatory, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2006/temporary-agency-work-enlarged-european-union>
- Antoni, M., & Jahn, E. J. (2006). Do Changes in Regulation Affect Employment Duration in Temporary Work Agencies? *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.937876>
- Baiocco, S., de Groen, W. P., Kilhoffer, Z., & Lenaerts, K. (2020). *Social Innovation in the Temporary Agency Work Industry*. Centre for European Policy Studies (CEPS) and the Research Institute for Work and Society (HIVA) at KU Leuven, commissioned jointly by the World Employment Confederation-Europe (WEC-Europe) and UNI Europa Temporary Agency Work. https://www.weceurope.org/uploads/2020/12/20201201_CEPS-HIVA_Social-innovation-TAW-research-report.pdf
- Bartkiw, T. J. (2014). Labour Law and Triangular Employment Growth: A Theory of Regulatory Differentials. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 30(4). <https://doi.org/10.54648/ijcl2014024>
- Breznik, M. (2018). Agencijski delavci. In Miroslav Stanojević and Sašo Furlan (Eds.), (Ne) dostojno delo: prekarizacija standardnega in nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji, (pp. 160–179). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV.
- Breznik, M., & Čehovin Zajc, J. (2021). Prekarizacija standardnega in nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji (2005–2019). *Teorija in praksa*, 58(1), 28–48. <https://doi.org/10.51936/tip.58.1.28-48>
- Burroni, L., & Keune, M. (2011). Flexicurity: A conceptual critique. *European Journal of Industrial Relations*, 17(1), 75–91. <https://doi.org/10.1177/0959680110393189>
- Countouris, N., Deakin, S., Freedland, M., Koukiadaki, A., & Prassl, J. (2016). *Report on temporary employment agencies and temporary agency work*. Geneva: International Labour Organization, <https://www.ilo.org/publications/report-temporary-employment-agencies-and-temporary-agency-work>
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Employment Relationships Act 2002*. (2002, April 24). <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO1420>
- Employment Relationships Act 2013*. (2013, March 5). <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>
- ETUC (European Trade Union Confederation) (2019). Unions refer first exploitation cases to new European Labour Authority for investigation. <https://www.etuc.org/en/pressrelease/unions-refer-first-exploitation-cases-new-european-labour-authority-investigation>
- Eurofound (2009). Temporary agency work and collective bargaining in the EU. Luxembourg: Publications Office of European Union. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0807019s/tn0807019s.pdf
- Eurofound (2020). New forms of employment: 2020 update. Luxembourg: Publications Office of European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/new-forms-of-employment-2020-update>
- European Commission – EC (2014). Report from the Commission to the European parliament, the Council, the European economic and social committee and the Committee of the regions on the application of directive 2008/104/ec on temporary agency work, COM(2014) 176 final. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docid=11459&langid=en>
- European Commission – EC (1997). Partnership for a new organisation of work – Green paper (COM(97)0128 – C4-0187/97). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:51997DC0128&from=EN>
- European Parliament (2017). *Temporary contracts, precarious employment, employees' fundamental rights and EU employment law*. Brussels: European Parliament. <http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses>
- European Union (2008). *Directive (EU) 2008/104 of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32008L0104>
- Eurostat (2022). *Temporary employment – statistics*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary_employment_-_statistics#Main_concept
- Eurostat (2024). *Temporary employment agency workers by sex, age, and NACE Rev. 2 activity*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_qoe_4a6r2__custom_10908832/default/table?lang=en
- Federal Basic Rights Stemming from Employment Act 1989*. (1989, September 28). <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO1316>
- Foreigners Act 2021*. (2021, June 15). <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5761>
- Fostervold, K. I., Koren, P. C., & Nilsen, O. V. (2018). Defining Sustainable and “Decent” Work for Human Factors and Ergonomics. In A. Thatcher & P. H. P. Yeow (Eds.), *Ergonomics and Human Factors for a Sustainable Future: Current Research and Future Possibilities* (47–76). Singapore: Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-10-8072-2_3
- Government of the RS (Vlada RS). (2013). *Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o urejanju trga dela (ZUTD-C)*, EVA 2013-2611-0073. <https://e-uprava.gov.si/si/drzava-in-druzba/e-demokracija/predlogi-predpisov/predlog-predpisa.html?id=4331>
- Government of the RS (Vlada RS). (2023). *Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1D)*, EVA 2022-2622-0061. https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/zakonodaja/izbran?uid=C1257A70003EE6A1C1258A4E0035D639&db=kon_zak&mandat=IX&tip=doc

- Harrison, H., Birks, M., Franklin, R., & Mills, J. (2017). Case Study Research: Foundations and Methodological Orientations. *Forum Qualitative Sozialforschung Forum: Qualitative Social Research*, 18(1). <https://doi.org/10.17169/fqs-18.1.2655>
- International Labour Organization (1949). *C96 – Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C096
- International Labour Organization (1997a). *C181 – Private Employment Agencies Convention, 1997*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,en,C181,/Document
- International Labour Organization (1997b). *R188 – Private Employment Agencies Recommendation, 1997*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R188
- International Labour Organization (2013). Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda. Geneva: International Labour Organization. https://www.ilo.org/actrav/international-journal-labour-research/WCMS_216282/lang-en/index.htm
- International Labour Organization (2016). Non-standard employment around the world. Geneva: International Labour Organization. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang-en/index.htm
- International Labour Organization (2021). Non-standard forms of employment in selected countries in Central and Eastern Europe. A critical glance into regulation and implementation. ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. Geneva: International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_793096.pdf
- Knox, A. (2018). Regulatory avoidance in the temporary work agency industry: Evidence from Australia. *The Economic and Labour Relations Review*, 29(2), 190–206. <https://doi.org/10.1177/1035304618765526>
- Krapež, K. (2022). Zaposlovanje oseb z začasno zaščito iz Ukrajine v sistemu agencijskega dela v Sloveniji. *Podjetje in delo*, 48(3/4), 455–479.
- Kresal, B. (2014). Prikrita delovna razmerja – nevarno izigravanje zakonodaje. *Delavci in delodajalci*, 2014 (2-3): 177–200.
- Kresal Šoltes, K. (2017). Razmejitev obveznosti med agencijo in podjetjem uporabnikom ter načelo enakega obravnavanja – je lahko model tudi za druge nestandardne oblike dela? *Delavci in delodajalci*, 2017 (2-3): 199–220.
- Kresal Šoltes, K. (2020). Začasno agencijsko delo. In Kresal Šoltes, K., Strban, G., Domadenik, P. (Eds.) *Prekarno delo: Multidisciplinarna analiza*. Elektronska izdaja Zbirka Maksima, (pp. 46–66). <http://www.pf.uni-lj.si/media/prekarno.delo.pdf>
- Kuralt, T. (2016). Kritični pogled na opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku. *Podjetje in delo*, 14(3-4): 615.
- Labour Inspectorate of the RS (2013). Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2013. <https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavi/IRSD/LETNA-POROCILA-IRSD/12487599e8/Porocilo-o-delu-IRSD-za-leto-2013.pdf>
- Labour Inspectorate of the RS (Inšpektorat RS za delo RS) (2020). Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2020. https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavi/IRSD/LETNA-POROCILA-IRSD/LP_IRSD_2020_www_skupno.pdf
- Labour Inspectorate of the RS (Inšpektorat RS za delo RS) (2023). Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2022. <https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavi/IRSD/LETNA-POROCILA-IRSD/Letno-porocilo-o-delu-IRSD-za-leto-2022.pdf>

- Labour Market Regulation Act 2010*. (2010, September 28). <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5840>
- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches, Seventh Edition*. Edinburgh Gate, United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Oorschot, S. van (2021). Digitalisation and Temporary Agencies: Impact on the Business Model and Internal Organisation. *Research in Hospitality Management*, 11(3): 241–48. <https://doi.org/10.1080/22243534.2021.2006926>
- Pension and Disability Insurance Institute of Slovenia (2023). *Statistični pregled 2022*. <https://www.zpiz.si/cms/?ids=content2019&inf=1195#x1>
- Potocka-Sionek, N. (2020). The Changing Nature of Labour Intermediation. Do Algorithms Redefine Temporary Agency Work? In J. Wratny & A. Ludera-Ruszel (Eds.), *New Forms of Employment: Current Problems and Future Challenges* (169–190). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-28511-1_10
- Pustovrh Pirnat, T. (2013). Sodna praksa glede odgovornosti zaposlitvene agencije za škodo, ki jo utрпи delavec pri delu. *Delavci in Delodajalci*, 2013(1), 79.
- Redek, T., Bavdaž, M., Cepec, J., Domadenik, P., Godnov, U., & Kostevc, Č. (2017). Vpliv zasebnih agencij za zaposlovanje na trg dela v Sloveniji. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje. https://www.ess.gov.si/_files/10742/Vpliv_zasebnih_agencij_za_zaposlovanje_na_trg_dela_v_Sloveniji.pdf
- Regulation for the operation of providing work to client organizations 2014*. (2014, February 28). <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=PRAV12043>
- Regulation on the Conditions for the Operation of Employment Agencies 1999*. (1999, June 15). <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=PRAV628>
- Republic's Employment Relationships Act 1977*. (1977, December 28). <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO2422>
- Sartori, A. (2016). Temporary Agency Work in Europe: Degree of Convergence following Directive 2008/104/EU. *European Labour Law Journal*, 7(1), 109–125. <https://doi.org/10.1177/201395251600700106>
- Spattini, S. (2012). Agency Work: a Comparative Analysis. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*. https://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/45. Accessed 18 February 2024
- Spermann, A. (2011). *The New Role of Temporary Agency Work in Germany*. IZA Discussion Paper No. 6180. <https://www.iza.org/publications/dp/6180/the-new-role-of-temporary-agency-work-in-germany>. Accessed 18 February 2024
- Statistical Office of the Republic of Slovenia – SiStat (2023). Labour force survey results, 2022. <https://www.stat.si/StatWeb/en/News/Index/11047>
- Strauss-Raats, P. (2019). Temporary safety. Regulating working conditions in temporary agency work. *Safety Science*, 112, 213–222. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.10.020>
- Šenčur-Peček, D. (2019). Izzivi delovnega prava v času prekarnega dela. *Podjetje in delo*, 2019(6-7), 1033.
- Šenčur Peček, D. (2020). Navidezni samozaposleni in prikrita delovna razmerja. In Kresal Šoltes, K., Strban, G., Domadenik, P. (Eds.) *Prekarno delo: Multidisciplinarna analiza*. Elektronska izdaja Zbirka Maksima, (pp. 46–66). <http://www.pf.uni-lj.si/media/prekarno.delo.pdf>
- Tangian, A. (2007). European flexicurity: concepts, methodology and policies. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 13(4), 551–573. <https://doi.org/10.1177/102425890701300404>

- Voss, E., Vitols, K., Farvaque, N., Broughton, A., Behling, F., Dota, F., ... Naedenoen, F. (2013). *The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transition in Europe*, Final Report for the Joint Eurociett/UNI Europa Project. Hamburg, February 2013, 1–167.
- Webley, L. (2010). Qualitative Approaches to Empirical Legal Research. In P. Cane & H. M. Kritzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Empirical Legal Research* (0). Oxford, United Kindgdom: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199542475.013.0039>
- Webley, L. (2016). Stumbling Blocks in Empirical Legal Research: Case Study Research. *Law and Method*, 38(10), 12–14. <https://doi.org/10.5553/REM/000020>
- World Employment Confederation (WEC)-Europe (2020) *Covid-19: The Road to Recovery Private Employment Services stand ready to play their part*. <https://weceurope.org/uploads/2020/07/WEC-Policy-Paper-Covid-19-The-road-to-recovery-FINAL.pdf>
- World Employment Confederation (WEC)-Europe (2022). *Making better matches: How the private employment services industry helps to reduce labour and skills shortages in Europe*. A World Employment Confederation-Europe Strategic Issue Paper, 30 August 2022. <https://weceurope.org/publication-post/making-better-matches-how-the-private-employment-services-industry-helps-to-reduce-labour-and-skills-shortages-in-europe/>
- Zhang, M. M., Bartram, T., McNeil, N., & Dowling, P. J. (2015). Towards a Research Agenda on the Sustainable and Socially Responsible Management of Agency Workers Through a Flexicurity Model of HRM. *Journal of Business Ethics*, 127(3), 513–523. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-2045-z>

Data Availability Statement

Majority of used data are available in the manuscript; additional data are also available from the authors upon request.

How to cite: Krapež, K. (2024). Regulation of Temporary Agency Work and the Modern Labor Market: A Case Study of Slovenia. *Stanovništvo*, 62(1), 127–151. <https://doi.org/10.59954/stnv.599>

<https://doi.org/10.59954/stnv.599>

Regulativa o privremenom agencijskom zapošljavanju i savremeno tržište rada: studija slučaja Slovenije

PROŠIRENI SAŽETAK

Institucije radnog prava igraju ključnu ulogu u definisanju radnog odnosa i tržišta rada, podržavajući održivi socioekonomski razvoj, posebno u svetlu promene paradigmi rada. Sagledavanje značaja ovih institucija sa stanovišta svih učesnika na tržištu, uključujući i specifične segmente tržišta, kao što su nove, fleksibilne forme rada, jeste imperativ.

Rad u agenciji za privremeno zapošljavanje (APZ) predstavlja karakterističnu nestandardnu paradigmu zapošljavanja, koju karakteriše tripartitni odnos: radnik (poslanik) koji je zaposlen u agenciji za privremeno zapošljavanje (agencija), a zatim raspoređen da obavlja poslove u, i pod nadzorom kompanije ili organizacije klijenta, odnosno treće strane (klijent), nudeći fleksibilnost, ali i izazivajući zabrinutost zbog nesigurnosti posla. Postizanje ravnoteže između fleksibilnosti, zapošljavanja i socijalne sigurnosti ključna je za efikasnu integraciju APZ-a na tržište rada.

Aranžmani agencijskog zapošljavanja na tržištima rada država Evropske unije (EU) suočeni su sa specifičnom, savremenom dinamikom, koja uključuje promenljivost i privremenost potražnje za radnom snagom, nedostatak radne snage u nekim profesijama, kao i migraciju radne snage. Polazeći od razvoja legislativne o privremenom agencijskom zapošljavanju u Sloveniji, ova studija je imala za cilj da razjasni posledice utvrđenih izazova na regulatorni okvir APZ, potencijalno osvetljavajući buduću evoluciju radnopравниh standarda širom EU.

Uprkos inherentnim ograničenjima sprovedenih studija, nalazi sugerišu da sveobuhvatan pravni okvir koji obezbeđuje jaka prava upućenim radnicima i kontrolisanu fleksibilnost za klijente može biti operativan u rešavanju određenih izazova tržišta rada. Aranžmani agencijskog zapošljavanja predstavljaju neiskorišćeni potencijal za suočavanje sa nedostatkom radne snage u određenim profesijama, posebno otvaranjem prema stranim radnicima i omogućavanjem njihove integracije na tržište rada uz pomoć APZ. Mogućnosti takođe leže u digitalizaciji i korišćenju tehnologije vođene veštačkom inteligencijom kod agencijskog zapošljavanja.

Buduća istraživanja u ovoj oblasti bi uključivala regulisanje APZ mehanizmima socijalnog dijaloga sindikata i organizacija poslodavaca, zatim pravno neobavezujućim instrumentima, kao i analizu sudske prakse u oblasti agencijskog zapošljavanja. U globalnom kontekstu, dalja analiza bi mogla da sagleda legislativu drugih država članica EU ili da istraži nove oblike rada koji su dizajnirani da odgovore na slične izazove tržišta rada. Postoji značajna vrednost sprovođenja uporednih studija širom država članica EU kako bi se stekao dublji uvid u ovu dinamiku i razumela kompleksnost transnacionalne regulative u oblasti rada.

KLJUČNE REČI

agencija za privremeno zapošljavanje, agencija za zapošljavanje, tržište rada, regulativa, fleksibilnost, socijalna sigurnost



Is there communication? Access to information by persons with disabilities in Serbia

Dejan Masliković ¹  Bojan M. Tomić ² 

ABSTRACT

Persons with disabilities often face barriers that hinder their ability to access information effectively. This study presents results of a survey which was conducted in the second half of 2022, on the topic of the accessibility of information for persons with disabilities in Serbia, as well as their means of communication. A convenience sample of 111 individuals with physical and/or sensory disabilities, with basic digital literacy, aged 18 to 59, was surveyed through the mediation of associations of persons with disabilities. The findings reveal the usage patterns, preferences, and challenges faced by individuals with disabilities in accessing information. It has been found that the internet (99.10%), social networks (91.89%), and specialized platforms (79.28%) are prominent sources of information. Although specialized applications for communication and telephone communication are widely used, personal contact communication (96.40% very often or often) is still the prevalent method of communication. Public institutions and state authorities are perceived as inadequately adapted to the needs of individuals with disabilities. The findings underscore the need for continued efforts to improve accessibility infrastructure and implement inclusive design principles to bridge the information gap for individuals with disabilities in Serbia.

KEYWORDS

communication, ICT, persons with disabilities, state authorities, information inequalities

¹Centre for Sociological and Anthropological Research, Institute for Social Science, Belgrade, Serbia

²University of Belgrade, Institute for Multidisciplinary Research, Belgrade, Serbia

Correspondence:

Bojan M. Tomić, University of Belgrade, Institute for Multidisciplinary Research, 1 Kneza Višeslava, 11030 Belgrade, Serbia

Email:

bojantomic@imsi.rs

1 INTRODUCTION

Many initiatives and efforts for improving life quality of persons with disabilities are visible on international and local level (Masliković and Tomić 2015), but these individuals are still less educated and have low expectations regarding their educational advancement (Sylvester et al. 2014). All the vulnerable groups of society, which include the elderly, children, persons with disabilities, minorities, etc., are traditionally being neglected by government authorities, institutions, media and other members of society (Yang and Chen 2015). To improve the quality of their lives, the most important is to ensure the accessibility of information and improve their communicational means. Persons with disabilities, which are the most numerous imperiled social group, often report lack of accessible information (Center for Human Rights in Iran and Human Rights Watch 2018; Committee on the Rights of Persons with Disabilities 2014; Lawson 2017), and very often just a minor segment of an offered information is accessible to them. The means of conveying information (devices, media) and the formats in which the information is packed (design, electronic form) may also be a risk factor, namely, a barrier between the information sender and the recipient (Masliković, Tomić and Tomić 2023; Moser 2006; Watling 2011), even more so for this group.

For persons with disabilities, accessible information, and information and communication technologies (ICT) accessibility emerge as a concern in a wide variety of contexts in democratic societies; and those areas affecting social and economic development have deep implications for citizen participation and the exercise of human and political rights (Lord 2017). The information poverty

of these persons is influenced by their lack of the requisite skills, abilities and material means for the efficient access to information (Gibson and Martin III 2019; Britz 2004).

When considering communication with state authorities which is the first institutional mechanism for exercising the rights of persons with disabilities, the focus is on e-Government and m-Government¹ which are designed to improve the access to government information, services and expertise (Bicen and Shali, 2021; United Nations 2002). E-administration uses nontraditional e-services to enable the access to administrative information and transactions with state authorities in accordance with the requirement of 'access for all' (Pardo 2000). The aim of e-administration is that the digital divide shifts to differences in usage (van Deursen and van Dijk 2014). Ways of e-Services promotion among persons with disabilities are being tested (García-Crespo et al. 2012; Seale et al. 2015; Harwood 2014). Nevertheless, the system of e-administration is also creating a digital divide between the society and this vulnerable group.

While there is a considerable number of recent studies on the critical issue of the access to information and communication means for persons with disabilities (PWD) in the international literature (Miller 2024; Chien and Wu 2024; Koob et al. 2022; CIPESA 2021), in recent years in Serbia the topic has been insufficiently explored. Several domestic authors have been intensively exploring digital skills, competences and literacy

¹ Electronic Government is a digital improvement of governmental organization's performances, meant to provide an innovative flow of information. Mobile Government is an innovation made for saving time and efforts, operated via mobile telephones.

among persons with disabilities in Serbia in the context of their self-employment and remote work competencies (Simovic et al. 2024; Lazić et al. 2023; Lazić and Vukmirović 2023; Lazić et al. 2022; Lazić, Vukmirović and Banović 2022), as well as of the gender gap (Lazić et al. 2023).

The level of digital technologies' usage by PWD was investigated, as well as their inclusive capacity and the capacity for improving the quality of life of persons with disabilities (Masliković 2016; Masliković and Krstić 2018). The relationship between PWD and the media in Serbia has been investigated so far when it comes to reporting and mentioning PWD in the media (Bašić 2014; Mirić 2015; Ružičić-Novković 2014; Trajković 2020). Access to information has been researched in the context of familiarity with state regulations (Kadijevich, Masliković and Tomić 2022; Kadijevich, Masliković and Tomić 2020).

Implications of researching the relationship that persons with disabilities have with digital environment, can be significant in terms of identifying problems and providing guidelines to policy-makers and practitioners which can influence overcoming of the digital divide that these persons encounter (Kadijevich, Maslikovic and Tomić 2022; van Kraayenoord 2010). The study of the digital competence of persons with disabilities in Serbia and inclusion in the work involving online platforms (DigCompOSI) has shown that digital e-competencies are significant for the inclusion of PWD in social flows, especially education and professional affirmation (Lazić, Vukmirović and Banović 2022).

Taking into account the gap in the existing local literature on the attitudes of PWD about the accessibility of media and literature on their communication, as well as the rapid development of ICT

in recent years, and the development of distance learning, this study aims to investigate information accessibility for persons with disabilities in Serbia, as well as their communication.

2 RESEARCH METHODOLOGY AND RESULTS

The aim of the survey was to collect valid data directly from persons with disabilities with basic digital literacy, that would be used to:

- Provide insight into the accessibility of information from the point of view of PWD;
- Provide insight into PWD's communication mechanisms, from their point of view.

The survey was conducted in the second half of 2022 on the territory of the Republic of Serbia, through the mediation of associations of persons with disabilities with members distributed across Serbia. The initial request was to have the questionnaires completed personally by persons with disabilities, without any help from the assistants, family members, or medical staff. This oriented our study towards the persons with disabilities who were nevertheless able to complete the questionnaire on their own. Accordingly, our findings have been restricted to the persons with disabilities with basic digital literacy. This survey used a convenience sample comprising 111 persons with physical and/or sensory disability aged from 18 to 59 (average 39.62 years). The study describes characteristics and trends in the collected set of data. It uses descriptive analysis to unveil some of the critical spots and give some valuable hints which should be studied further. Details about the sample are given in Table 1.

Table 1 Sample structure by gender, disability type and age

Gender	male	42.34%
	female	57.66%
Disability type	acquired disabilities	53.15%
	congenital disabilities	46.85%
Age	18-19	0.90%
	20-29	18.92%
	30-39	35.14%
	40-49	23.42%
	50-59	21.62%

2.1 PROFESSIONAL RECOGNITION

The following data show the professional competency of the respondents resulting from education or additional training. Only about one third of the respondents (35.14%) have been professionally trained in the course of regular education, 17.12% through online courses, platforms and through the internet, 14.41% through other courses, 6.31% through projects, 9.01% through professional rehabilitation, whereas 18.02% are not professionally competent. About one third is unemployed (33.33%), one third doesn't work in their profession (36.94%), while one third works in their profession (29.73%).

2.2 SERVICE SUPPORT AND AIDS

The service support in communication is used by only 12.61% of the interviewees, whereas 87.39% state that they are not using this service. The service support includes all the services provided to persons with disabilities in order to improve the quality of life, in this case the quality of received information and its understanding. The service support consists of gesture translators, induction loops,²

² Induction loops are equipment installed in public areas that increase the receipt of sound in the

audio guides, video and visual devices for conveying information, personal assistants, etc. About a third (36.04%) answered that they had communication aids for the purposes of communication, while the rest answered negatively.

They have listed:

- hearing aid (7.21%),
- tablets (5.41%),
- speech-to-text (6.31%),
- Tobi Communicator – an assistive technology device (0.90%),
- other (0.90% each).

2.3 COMMUNICATION

To the question of how often they communicated (communicated or exchanged information) verbally in the form of personal contact, the largest number answered very often or often (96.40%), which in the digital era is a result that requires further analysis and interpretation. The assumption is that the reason for the very frequent need for personal contact should not be sought in the lack of digital literacy and the inability to use ICT. The reason could be that personal contact is important for persons with disabilities in terms of belonging to the

hearing apparatus and thereby enable better understanding and reception of information.

community (Akyurek and Bumin 2017). Development of communicational skills requires having the relations, which means to interact and connect with people (Akyurek and Bumin 2017).

Among other methods of communication, telephone is used often and very often by 91.89%. Also, 63.06% often and very often communicate through specialized applications,³ while 53.15% use e-mail. Communication in writing, or printed material is ranked the lowest. Only 9.91% use it very often or often.

2.4 COMMUNICATION WITHIN THE PERSONS WITH DISABILITIES' COMMUNITY

It was determined, regarding the type of communication, that dominant was the exchange of information with persons who have the same disability (63.06%) and with the society to which the persons belonged (52.25%).

The exchange of information is the most frequent type of communication with other persons with disabilities regarding all the topics they have been asked about: socializing (6.31% of respondents answer very often and 26.13% often), resolving life issues (5.41% answer very often and 35.14% often), launching initiatives with the state authorities on improving the status of persons with disabilities (6.31% answer very often and 24.32% often), medical treatment (2.70% answer very often and 19.82% often), and work (5.41% answer very often and 18.02% often).

³ Specialized applications are those developed specially for PWD (the sign language applications for example). The telephones also have the customized options, by which a user can adjust contrast, brightness or font size, and have the option of voice commands.

2.5 BROADCASTING OF SPECIAL PWD PROGRAM

Public services in Serbia are obliged to broadcast programs intended for persons with disabilities in an understandable and acceptable format. The public media service fulfills its legal obligation to a certain extent. It is evident in the information program, which is covered at certain times by an interpreter for sign language and is therefore intended for deaf and hard-of-hearing persons. Also, a film program with descriptions intended for blind and partially sighted persons is broadcast once a week in an inadequate time slot.

Accessibility, especially the use and networking of various advanced technologies, becomes a priority, not only as a consequence of complying with current world regulations, but also as a way to reach a wider audience and contribute to the implementation of equal opportunities for all and global e-inclusion.

The survey showed that persons with disabilities are divided regarding the broadcasting of special programs only for persons with disabilities. In this survey 41.44% considered it discriminatory to broadcast special programs for them, while 58.56% of respondents stated the opposite. The results might suggest that this finding is a consequence of many years of society's attitude towards persons with disabilities, which treated such individuals as a medical problem that needed to be isolated. Only after establishing adequate communication with persons with disabilities, these individuals will gain self-confidence and see themselves as equal members of the society that expect the same treatment and status in the society with all the adapted contents and implementations of solutions of

universal design (Nedović et al. 2012). Anyway, our result might just indicate that those that have no obstacles in watching television find that the others are discriminated by having special programs broadcasted for them.

2.6 SOURCES OF INFORMATION

When it comes to sources of information, persons with disabilities very often or often use:

- internet (99.10%),
- social networks (91.89%),
- specialized platforms and applications (79.28%).

When it comes to the use of the internet, none of the participants answered never or rarely. There is no doubt that PWD have embraced modern technology as a way to communicate with society, as information and communication technology has the capacity to improve their quality of life (Kadijevic, Odovic and Maslikovic 2016).

Unlike ICT, other, mostly conventional ways of receiving information, are less popular:

- daily print (40.54% very often or often),
- weekly print (33.33% very often or often),
- e-administration portal (27.03% very often or often),
- periodicals (24.32% very often or often),
- magazines for persons with disabilities (24.32% very often or often), or
- radio program (8.11% very often or often).

Out of the previously listed six sources of information, the sources that are rated as highly or fully adapted with

the biggest prevalence are: the internet (94.59%), social networks (89.19%) and specialized platforms and applications (81.98%). Watching television is discussed separately in the next section.

The position of the internet is high on both lists. Information and communication technologies have shown excellent adaptability and great possibilities in creating inclusive solutions (Hersh 2020; Josjö 2012; Zinnbauer 2007). The introduction of the term *universal access* that defines the access to the information-communication technology equal for all is significant. The term *universal access* has several meanings. Some interpret it as a politically correct term pertaining to the introduction of 'special characteristics' for 'special users' in the product design. The other and proper interpretation pertains to the manner in which such access is treated by the designers: universal design as the broadest possible solution for the greatest number of users (Persson et al. 2015; Stephanidis and Savidis 2001). If not designed accessible and inclusive, the internet and information and communication technologies can increase marginalization and widen the differences between persons with disabilities and those without disabilities (Raja 2016).

2.7 TELEVISION CONTENTS

Often or very often watched are:

- foreign series (85.59%),
- movies (78.38%),
- service information (63.96%),
- music programs (60.36%),
- news (45.95%).

Programs adapted to persons with disabilities are rarely followed (8.11% often or very often). Only a small number

of the respondents often or very often follow programs in the fields of culture and science (18.02%). Domestic series, despite the great expansion in production and daily screening and reruns, are often or very often followed by a small number of the respondents (17.12%).

2.8 STATE AUTHORITIES AND COMMUNICATION

Answering the question 'What is your personal communication with the state authorities?' 59.46% of the interviewees claimed that there was none or that it was poor. Finally, when it comes to the question 'To what extent and in which areas have the public institutions/state authorities adapted the accessibility of information to the standards and needs of persons with disabilities?', the answers 'not adapted' or 'insufficiently adapted' dominated, and specifically for the following areas:

- information on mobility and physical adaptability within the institutions (97.30%);
- public transportation (90.09%);
- information on mobility and physical adaptability in public areas (88.29%);
- information on the business hours and competencies (53.15%).

Out of all the participants, 74.77% are familiar with the legal solutions that regulate the area of the right to information. None of those believe that the state completely (0.00%) fulfils, and only a few believe that the state almost completely (1.80%) fulfills its legal obligations regarding the right to information of persons with disabilities.

3 DISCUSSION

The finding that only about one third of the interviewees have been professionally trained in the course of regular education, once more confirms a fact that education is not sufficiently adapted to the needs of persons with disabilities in Serbia. Nevertheless, it is encouraging that about a third of respondents received professional training through online courses, platforms and the internet, or through other courses and projects, because it indicates that they have used the opportunities of informal education. The confirmed use of the online trainings is especially encouraging because they have a great potential, although for a limited range of disabilities. In order to use the opportunities of informal education, it is necessary that a person is informed about them. It is one more reason to work on the accessibility of information.

About one third answered that they had a communication aid, of which only one in three used an aid other than tablet, phone, or an application for these devices. These are encouraging results as they indicate that the majority of respondents can satisfy their needs using a phone or tablet. The ICT development has reached the level where ICT devices with adequate applications can replace and be even more useful than some aids previously seen as irreplaceable. Preferred devices in accessing the internet are no longer personal laptops, but rather mobile devices, which is especially remarkable when it comes to elderly persons with disabilities (Yang and Lee 2022).

Given that the majority of respondents very often communicate verbally in the form of personal contact, and that our research is restricted to the PWD

with basic digital literacy, as well as a satisfying frequency of communication by telephone, through specialized applications, by e-mail and through specialized platforms, it can be concluded that the reason for the need for personal contact should not be sought in the inability to use ICT. The findings might underscore the significance of personal contact in communication, revealing a noteworthy reliance on direct interaction despite the prevalence of digital platforms. This trend suggests that digital literacy might not be the sole determinant for communication choices among individuals with disabilities.

Based on the survey data, the internet, together with social networks, and TV programs are the most used means of obtaining information. At the same time, the simplest and most economical way of providing accessible information is adapting the internet content because it also extends the options for communication and interaction, as well as the education, and employment of persons with disabilities (Radosav and Čatić 2012). While this study shows that the internet, social networks, and specialized platforms serve as essential sources of information, conventional methods like newspapers and radio programs are seen as underutilized. This accentuates the importance of creating customized approaches for information dissemination, meeting in that way the needs of persons with disabilities.

The findings indicate that there is a perceived inadequacy among public institutions and state authorities in accommodating the accessibility needs of persons with disabilities. The lack of adaptation within institutions, public transportation, and physical spaces reflects the need for systemic changes to ensure inclusivity.

4 CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS

By delving into the state of the art of information accessibility for persons with disabilities in the Republic of Serbia, and their communication, this study offers valuable insights into their information shearing and receiving patterns, communication preferences, challenges, and perceptions of accessibility. Our findings reveal that the prominent sources of information for persons with disabilities are the internet (99.10% very often or often), social networks (91.89% very often or often) and specialized platforms (79.28% very often or often), all of which are of digital nature. That is in accordance with our finding that most of the participants consider the internet (94.59%), social networks (89.19%) and specialized platforms and applications (81.98%) highly or fully adopted sources of information. While they have digital preferences in accessing information, we have found a significant modality in their manner of communication – it turned out that personal contact (96.40% very often or often) is the prevalent pattern of communication. Their communicational preferences might underscore the significance of reliance on direct interaction despite today's prevalence of digital platforms, or they could be an indicator to some other obstacles in digital communication. However, digital literacy could not be the sole determinant for their communication choices.

Most of the participants with a communication aid satisfy their needs for communication by using a tablet or phone with an appropriate application. That makes satisfying their need much easier and cheaper, while it also suggests that achieving PWD's digital literacy is a priority. In addition to access to ICT,

certain skills are needed to use them. Inclusive education and access to the acquisition of knowledge and skills for the use of ICT will prevent the digital divide and exclusion from society.

Public institutions and state authorities are perceived by the participants as inadequately adapted, as more than a half of them have none or poor personal communication with the state authorities. Only about one third of the respondents communicate very often or often with other persons with disabilities in the way of exchanging information, with the aim of launching initiatives with the state authorities on improvement of the status of persons with disabilities. This indicates the need for further research that would establish the level of understanding of the needs of persons with disabilities by state authorities, as well as the level of understanding norms adopted by the state in order to regulate the position of persons with disabilities. The fact that 74.77% of participants are familiar with the legal solutions that regulate the area of the right to information in this community shows that the digitization process made it possible to make information of vital importance available. The majority of people who are familiar with these solutions (55.86%), believe that the state only partially

fulfills its legal obligations regarding the right to information of persons with disabilities. Although normative framework for the protection of the right to equality of persons with disabilities has been significantly improved in recent years, a lot of effort still has to be invested to ensure their factual equality and accessibility. Basic digital literacy must be achieved in order to access communication applications on ICT devices. Public institutions and state authorities should respect the laws when it comes to adaptation to PWD's needs. This includes work on the removal of all barriers that make it difficult to access public facilities and areas, public transportation, and especially information and communication, as well as the availability of public services.

In light of our findings, it is important for policy creators to create a multifaceted approach to improving the communication and access to information of persons with disabilities, which should combine educational initiatives, technology integration, and policy improvement. For decision makers, the presented results can be good guidelines for determining the course of action, as well as for identifying the technologies useful in enabling persons with disabilities to receive information that are accessible and understandable.

ACKNOWLEDGEMENTS

The paper is supported by the Ministry of Science, Technological Development and Innovations of the Republic of Serbia within the research program of the University of Belgrade – Institute for Multidisciplinary Research (Contract No. 451-03-66/2024-03/200053) and of the Institute for Social Science. The authors would like to thank Aleksandar Bogdanović, Executive Director of The Inclusive Society Development Center, for encouraging persons with disabilities to participate in survey.

REFERENCES

- Akyurek, G., & Bumin, G. (2017). Community Participation in People with Disabilities. In M. Huri (Ed.), *Occupational Therapy – Occupation Focused Holistic Practice in Rehabilitation*. InTech. <http://dx.doi.org/10.5772/intechopen.68470>
- Bašić, G. (2014). *Mediji i osobe sa invaliditetom*. Beograd: Centar za istraživanje etniciteta.
- Bicen, H., & Shali, S. N. (2021). A Content Analysis on Publications Written on (E-Government and M-Government) from 2000 to 2021. *Brain Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 12(3), 303–318. <https://doi.org/10.18662/brain/12.3/233>
- Britz, J. J. (2004). To Know or not to Know: A Moral Reflection on Information Poverty. *Journal of Information Science*, 30(3), 192–204. <https://doi.org/10.1177/0165551504044666>
- CIPESA (2021). *Assessing the Barriers to Accessing ICT by People with Disabilities in Tanzania*. Collaboration on International ICT Policy for East and Southern Africa (CIPESA). <https://cipesa.org/wp-content/files/publications/Assessing-the-Barriers-to-Accessing-ICT-by-Persons-With-Disabilities-in-Tanzania.pdf>. Accessed 8 May 2024.
- Center for Human Rights in Iran, & Human Rights Watch. (2018). *“I Am Equally Human” Discrimination and Lack of Accessibility for People with Disabilities in Iran*. Human Rights Watch. https://www.hrw.org/sites/default/files/accessible_document/iran0618english_i_am_equally_human.pdf. Accessed 8 May 2024.
- Chien, H. J., & Wu, Y. S. (2024). Accessible formats that support access to information by persons with disabilities. *Journal of the Formosan Medical Association*, 123(3), 305–306. <https://doi.org/10.1016/j.jfma.2023.11.001>
- Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2014). *Draft General Comment on Article 9 of the Convention Accessibility*. Committee on the Rights of Persons with Disabilities. <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CRPD/GC/DGCArticle9.doc>. Accessed 8 May 2024.
- García-Crespo, Á., Paniagua-Martín, F., Colomo-Palacios, R., & Gómez-Berbís, J. M. (2012). E-inclusion for people with disabilities in E-government services through accessible multimedia. *Int. J. Inf. Syst. Soc. Change*, 3(3), 37–51. <http://dx.doi.org/10.4018/jjssc.2012070103>
- Gibson, A. N., & Martin III, J. D. (2019). Re-situating information poverty: Information marginalization and parents of individuals with disabilities. *Journal of the Association for Information Science & Technology*, 70(5), 476–487. <https://doi.org/10.1002/asi.24128>
- Harwood, R. (2014). ‘The dying of the light’: the impact of the spending cuts, and cuts to employment law protections, on disability adjustments in British local authorities. *Disability & Society*, 29(10), 1511–1523. <https://doi.org/10.1080/09687599.2014.958132>
- Hersh, M. (2020). *Technology for inclusion – Background paper prepared for the 2020 Global Education Monitoring Report Inclusion and education*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373655>. Accessed 25 March 2024.
- Josjö, H. (2012). *ICT and inclusion Teachers’ perceptions on the use of information and communication technology for students with special educational needs in general educational settings*. Umeå: Umeå universitet. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:633789/FULLTEXT01.pdf>. Accessed 25 March 2024.
- Kadijevic, DJ., Odovic, G., & Maslikovic, D. (2016). Using ICT and Quality of Life: Comparing Persons with and Without Disabilities. In K. Miesenberger, C. Bühler, & P. Penaz (Eds.), *Computers Helping People with Special Needs – 15th International Conference. ICCHP 2016. Proceedings* (pp. 129–133). *Lecture Notes in Computer Science*, 9758. Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-41264-1_18

- Kadijevich, D. M., Masliković, D., & Tomić, B. M. (2020). Dataset regarding access to information for persons with disabilities in Serbia. *Data in Brief*, 32, 106309. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.106309>
- Kadijevich, Dj. M., Masliković, D., & Tomić, B. M. (2022). Familiarity with state regulations regarding access to information for persons with disabilities in Serbia. *International Journal of Disability, Development and Education*, 69(5), 1715–1725. <https://doi.org/10.1080/1034912X.2020.1802646>
- Koob, R., Oliva, I., Salomé, K., Williamson, M., Lamont-Manfre, M. Hugen, A., & Dickerson, A. (2022). Tech Tools in Pandemic-Transformed Information Literacy Instruction: Pushing for Digital Accessibility. *Information Technology & Libraries*, 41(4), 1–32. <https://doi.org/10.6017/ital.v41i4.15383>
- Lawson, A. (2017). *Accessibility of information, technologies and communication for persons with disabilities – Contribution to the Council of Europe Strategy on the Rights of Persons with Disabilities*. Council of Europe. <https://rm.coe.int/final-study-accessibility-of-information/168072b420>. Accessed 8 May 2024.
- Lazić, M., Domazet, I., Vukmirović, V. & Banović, J. (2022). Strategic framework for inclusion of persons with disabilities in online (platform) work. In N. Gvozdenović et al. (Eds.), *27th International Scientific Conference Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic Management SM 2022* (pp. 397–404). Subotica: Faculty of Economics. <https://www.ef.uns.ac.rs/sm2022/download/SM2022-proceedings.pdf>
- Lazić, M., Vukmirović, V., & Banović, J. (2022). *Digitalne kompetencije osoba sa invaliditetom u Srbiji i uključivanje u rad na onlajn platformama*. Beograd: Institut ekonomskih nauka.
- Lazić, M., Vukmirović, V., Banović, J., Simović, V. & Paunović, M. (2023). Digital competencies as a precondition for an inclusive digital economy – Is there a gender gap among persons with disabilities in Serbia?. *Journal of Women's Entrepreneurship and Education*, 1–2, 51–71. <https://doi.org/10.28934/jwee23.12.pp51-71>
- Lazić, M. & Vukmirović, V. (2023). Improving Digital Competences of Persons with Disabilities as a Precondition for an Inclusive Digital Economy: Evidence from Serbia. In M. Stanković and V. Nikolić (Eds.), *4th Virtual International Conference: Path to a Knowledge Society-Managing Risks and Innovation PaKSoM 2022* (pp. 389–394). Niš, Belgrade: Complex System Research Centre, Mathematical Institute of the Serbian Academy of Sciences and Arts. https://paksom.cosrec.org/wp-content/uploads/2023/03/PaKSoM_2022.pdf
- Lord, J. E. (2017). Chapter 2. Accessible ICTs and the Opening of Political Space for Persons with Disabilities. In J. Lazar & M. A. Stein (Eds.), *Disability, Human Rights, and Information Technology* (pp. 24–40), Philadelphia: University of Pennsylvania Press. <https://doi.org/10.9783/9780812294095-004>
- Masliković, D., & Tomić, B. (2015). Pristupačnost arheoloških lokaliteta osobama sa invaliditetom [Accessibility of archaeological sites to people with disabilities]. *Starinar*, 65, 221–227. <https://doi.org/10.2298/STA1565221M>
- Masliković, D. (2016). *Kapacitet digitalne tehnologije za razvoj inkluzivnog društva*. University of Belgrade. <https://nardus.mpn.gov.rs/handle/123456789/6168>. Accessed 8 May 2024.
- Masliković, D., & Krstić, N. (2018). Digitalna tehnologija i inkluzija: zavisnost i teškoće. In *International scientific conference on information technology and data related research, 5th International Scientific Conference – Sinteza 2018* (pp. 97–102). Belgrade: Singidunum University. <https://doi.org/10.15308/Sinteza-2018-97-102>
- Masliković, D., Tomić, B. M., & Tomić, M. M. (2023). Inovativni alati za očuvanje i prezentaciju kulturnog nasleđa. In D. Bojović & K. Mitić (Eds.), *Vizantijsko-slovenska čtenija 6: zbornik radova sa istoimene Međunarodne naučne konferencije, koja je održana 26. novembra 2022. godine na Univerzitetu u Nišu* (pp. 525–532), Niš: Međunarodni centar za pravoslavne studije, Centar za vizantijsko-slovenske studije Univerziteta u Nišu, Centar za crkvene studije.

- Miller, T. (2024). Weighing the Merits of AI for Information Access. *Computers in Libraries*, 44(2), 13–16.
- Mirić, F. (2015). Jezik invalidnosti kao faktor viktimizacije osoba sa invaliditetom, *Temida*, 18(1), 111–126. <https://doi.org/10.2298/TEM1501111M>
- Moser, I. (2006). Disability and the promises of technology: Technology, subjectivity and embodiment within an order of the normal. *Information, Communication & Society*, 9(3), 373–395. <https://doi.org/10.1080/13691180600751348>
- Nedović, G., Rapaić, D., Odović, G, Potić, S., & Miličević, M. (2012). *Socijalna participacija osoba sa invaliditetom*. Beograd: Društvo defektologa Srbije.
- Pardo, T. A. (2000). Realizing the Promise of Digital Government: It's More than Building a Web Site. *Information Impacts Magazine*, October. https://www.ctg.albany.edu/media/pubs/pdfs/realizing_the_promise.pdf
- Persson, H., Åhman, H., Yngling, A. A., & Gulliksen, J. (2015). Universal design, inclusive design, accessible design, design for all: different concepts—one goal? On the concept of accessibility—historical, methodological and philosophical aspects. *Universal Access in the Information Society*, 14(4), 505–526. <https://doi.org/10.1007/s10209-014-0358-z>
- Radosav, D., & Čatić, V. (2012). Pristupačnost interneta osobama sa poremećajem razlikovanja boja. *Teme*, 36(1), 277–290.
- Raja, D. S. (2016). *Bridging the Disability Divide through Digital Technologies*. World Development Report 2016: Digital Dividends. The World Bank. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/123481461249337484-0050022016/original/WDR16BPBridgingtheDisabilityDividethroughDigitalTechnologyRAJA.pdf>. Accessed 8 May 2024.
- Ružičić-Novković, M. (2014). *Predstavljanje osoba sa invaliditetom u medijskom diskursu Srbije*. Novi Sad: Centar „Živeti uspravno“.
- Seale, J., Georgeson, J., Mamas, C., & Swain, J. (2015). Not the right kind of ‘digital capital’? An examination of the complex relationship between disabled students, their technologies and higher education institutions. *Comput. Educ.*, 82(1), 118–128. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2014.11.007>
- Simovic, V., Paunovic, M., Lazic, M., Domazet, I., & Boskovic, G. (2024). ‘I know that I know nothing’ – the perceptions of remote work competencies of the persons with disabilities. *Information, Communication & Society* (in print). <https://doi.org/10.1080/1369118X.2024.2320903>
- Stephanidis, C., & Savidis, A. (2001). Universal Access in the Information Society: Methods, Tools, and Interaction Technologies. *Universal Access in the Information Society*, 1(1), 40–55. <https://doi.org/10.1007/s102090100008>
- Sylvester, J., Donnell, N., Gray, S., Higgins, K., & Stalker, K. (2014). A survey of disabled children and young people’s views about their quality of life. *Disability & Society*, 29(5), 763–777. <https://doi.org/10.1080/09687599.2013.848782>
- Trajković, J. (2020). Predstavljanje osoba sa invaliditetom u srpskoj štampi – analiza dnevnih novina „Blic“ i „Danas“. *CM: Communication and Media*, 15(47), 85–108. <https://doi.org/10.5937/cm15-25721>
- United Nations (2002). Benchmarking E-Government: A Global Perspective. <https://doi.org/10.18356/9789210016322>
- van Deursen, A. J., & van Dijk, J. A. (2014). The digital divide shifts to differences in usage. *New Media Soc.*, 16(3), 507–526. <https://doi.org/10.1177/1461444813487959>
- van Kraayenoord, C. (2010). Digital Environments and Individuals with Disabilities: Some research needs. *International Journal of Disability, Development and Education*, 57(3), 241–244. <https://doi.org/10.1080/1034912X.2010.501267>

- Watling, S. (2011). Digital exclusion: coming out from behind closed doors. *Disability & Society*, 26(4), 491–495. <https://doi.org/10.1080/09687599.2011.567802>
- Yang, Y. T., & Chen, B. (2015). Web accessibility for older adults: a comparative analysis of disability laws. *Gerontologist*, 55(5), 854–864. <https://doi.org/10.1093/geront/gnv057>
- Yang, E., & Lee, K. H. (2022). The Moderating Effects of Disability on Mobile Internet Use Among Older Adults: Population-Based Cross-sectional Study. *J Med Internet Res*, 24(4), e37127. <https://doi.org/10.2196/37127>
- Zinnbauer, D. (2007). *What can Social Capital and ICT do for Inclusion?*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Data Availability Statement

Data are available from the authors upon request.

Ethical Statement

The participants were informed that the survey was voluntary, that it would be anonymized, and that it would be used for scientific and practical purpose.

Coauthor Contributions

Dejan Masliković: Conceptualization, Methodology, Investigation, Formal Analysis, Writing – Original Draft, Writing – Review & Editing. **Bojan M. Tomić:** Conceptualization, Methodology, Investigation, Formal Analysis, Writing – Original Draft, Writing – Review & Editing.

How to cite: Masliković, D., & Tomić, M. B. (2024). Is there communication? Access to information by persons with disabilities in Serbia. *Stanovništvo*, 62(1), 153–166. <https://doi.org/10.59954/stnv.563>

Da li komunikacija postoji? Pristup informacijama u Srbiji za osobe sa invaliditetom

PROŠIRENI SAŽETAK

Uspostavljanje komunikacije predstavlja tranziciju iz individualnog ka kolektivnom, što je važan korak u procesu formiranja uređenog društva. Postizanje zadovoljavajućeg nivoa komunikacije za sve članove društva je imperativ u 21. veku. Poznato je da osobe sa invaliditetom otežano ostvaruju komunikaciju sa okolinom, i da se često suočavaju sa preprekama koje ih sprečavaju da efikasno pristupe informacijama. U tom smislu obaveza svake države je da obezbedi zakonsku regulativu za omogućavanje pristupačnosti informacija. U Republici Srbiji postoji zakonski i tehnološki okvir kojim se reguliše pristupačnost. Ova studija predstavlja rezultate istraživanja o dostupnosti informacija osobama sa invaliditetom u Srbiji, i o obrascima njihove komunikacije. Na osnovu istraživanja koje je izvršeno posredstvom udruženja osoba sa invaliditetom na uzorku od 111 osoba sa fizičkim i/ili senzornim invaliditetom starosti od 18 do 59 godina dat je uvid u obrasce komunikacije i obrasce pristupa informacijama, prioritete koje ove osobe imaju u pogledu komunikacije i pristupa informacijama, i izazove sa kojima se suočavaju. Predstavljeni su rezultati istraživanja o dostupnosti sredstava informisanja, i o mogućnostima da osobe sa invaliditetom poboljšaju svoju situaciju u pogledu pristupa informacijama. Utvrđeno je da su internet (99,10%), društvene mreže (91,89%) i specijalizovane platforme (79,28%) prominentni izvori informacija. Iako su specijalizovane aplikacije za komunikaciju i telefonska komunikacija u širokoj upotrebi, lični kontakt (96,40% je odgovorilo sa vrlo često i često) je i dalje preovlađujući način komunikacije. Javne institucije i državni organi se percipiraju kao neadekvatno prilagođeni potrebama osoba sa invaliditetom. Ovi rezultati naglašavaju potrebu za sprovođenjem kontinuiranih napora sa ciljem poboljšanja infrastrukture u Srbiji u cilju obezbeđivanja pristupačnosti, i potrebu za primenom principa inkluzivnog dizajna kako bi se premostio jaz između osoba sa invaliditetom i osoba koje nemaju invaliditet, u pogledu pristupa informacijama.

KLJUČNE REČI

komunikacija, IKT, osobe sa invaliditetom, državni organi, informaciona nejednakost

Osvrti i komentari

Reviews and reflections

Integrating advanced technologies for enhanced demographic research and urban planning

Recent technological advancements in optical, thermal, and Synthetic Aperture Radar (SAR) satellite imagery, Light Detection and Ranging (LiDAR) point clouds, and Unmanned Aerial Vehicle (UAV or drone) imagery have significantly impacted demographic research. These technologies facilitate detailed mapping and monitoring of environmental features crucial for understanding vector-borne diseases, predicting socio-economic outcomes in urban areas, enhancing geo-demographic studies, and supporting real-time population estimation, significantly reducing time and costs compared to traditional methods. Models developed using these technologies integrate various factors to assess and manage public health risks, aiding the authorities and decision-makers (Catry et al. 2016; Potić et al. 2023; Singh and Sisodia 2019; Stevenson, Mues, and Bravo 2022).

Remote sensing technologies via satellite and aerial aeroplane/UAV imagery are transforming urban planning and demographic studies, offering tools that significantly surpass traditional methods in scope and capability. LiDAR technology provides detailed three-dimensional elevation maps and is pivotal in capturing urban and rural areas' complex topography and structure.

This high-resolution data is crucial for planning infrastructure and housing developments, enhancing socio-economic analysis. Moreover, integrating LiDAR data with other demographic features affords a more comprehensive view of urban environments, which aids informed decision-making and policy development.

Similarly, UAVs provide detailed aerial views and high-resolution data essential for urban modelling and planning, greatly enhancing spatial planning and knowledge of territories. UAVs facilitate rapid data collection over areas of interest, significantly reducing the time and costs associated with traditional survey methods. This technology is beneficial for creating detailed 3D models of urban areas, supporting large-scale urban planning and studies (Tenedório et al. 2016). Additionally, the UAV technology supports the dynamic monitoring of urban development, allowing for real-time insights into demographic changes and urban extension, making it an invaluable tool in urban planning and development measures (Preethi Latha et al. 2019). This technology also facilitates enhanced population dynamics mapping, critical for urban management and planning in rapidly changing environments, and offers insights into the evolving legal

and regulatory framework concerning its use, ensuring that urban planning integrates the latest technological approaches and complies with local and international standards (Noor and Rosni 2017; Zhao et al. 2021).

Modern remote sensing technologies offer broader coverage, higher frequency, and potentially lower costs than traditional population census methods. These technologies provide broader spatial coverage for population estimation, which is especially beneficial in remote areas, or where conducting traditional census surveys is challenging. Using high-resolution satellite imagery to estimate population densities in the regions with poor transportation and communication infrastructure enables effective planning and resource allocation without the high costs and logistical complexities associated with door-to-door survey methods. This approach is particularly crucial in rapidly urbanising regions, or in contexts requiring up-to-date demographic data for emergency response and development planning (Yagoub et al. 2024). Furthermore, the integration of machine learning with remote sensing data for population estimation shows promising results, offering detailed insights comparable with traditional census data, but with added granularity and frequency (Robinson, Hohman, and Dilkina 2017).

Integrating remote sensing data with traditional census data can further enhance demographic analyses and resource management. Such integration can be effectively implemented by using a multi-criteria spatial decision support system, where satellite imagery integrated with census data aids in land use planning and conflict resolution (De Marinis et al. 2018).

When applied to population estimation, remote sensing data demonstrate an enviable accuracy comparable to traditional methods, and offer the advantage of more frequent and cost-effective updates. High-resolution remote sensing data can enable a detailed analysis of population distribution on a fine scale.

Integrating remote sensing data with traditional census data allows policymakers to significantly improve urban planning, census operations, and resource allocation. Combining the data facilitates the creation of more detailed and dynamic urban models, thus improving urban planning decision-making. By merging data from various sources, such as satellite imagery, mobile data, and traditional surveys, policymakers can enhance the planning of infrastructure projects, urban renewal, and land use changes, thereby supporting sustainable urban development (Hensel and Bier 2022).

In the context of emergency response in urbanisation, demography, and population protection, spatial information is crucial, primarily through remote sensing and advanced GIS processing. Identifying and integrating informal structures into urban planning processes significantly enhances risk management and sustainable development. Mapping informal settlements in the areas susceptible to natural hazards, including floods, landslides, and forest fires, allows urban planners and demographers to anticipate and mitigate risks effectively, ensuring a safer and more resilient urban environment (Šimunić and Potić 2021). Similarly, detecting, mapping and analysing unexploded ordnance's (UXO) effects on the environment using optical satellite imagery and digital terrain models via complex GIS analysis, facilitate targeted demining operations

and resource allocation. This approach enables authorities to first address the most hazardous zones, reducing risks to human populations. GIS analyses reveal high-risk areas with a concentration of hazardous zones, supporting effective prioritisation of protection efforts. Environmental impact assessments further evaluate potential contamination of soil and water sources by UXO components, including depleted uranium. This comprehensive evaluation aids in understanding long-term environmental risks and informs strategies for environmental remediation and protection (Potić et al. 2023).

However, remote sensing technologies are not without limitations. They often face challenges such as spatial and temporal resolution limitations, which can restrict the effectiveness of the data for dynamic population analysis and urban planning (Liu et al. 2023). Accuracy and reliability issues may arise due to atmospheric conditions such as cloud cover and lighting, which can obscure and distort the imagery used in population estimates. Additionally, the reliance on ancillary data for calibration, such as ground truth data from surveys, may not always be up-to-date or available, particularly in remote or conflict-affected regions (Yang et al. 2019). The need for advanced analytical techniques and software also poses a barrier in the regions lacking technological infrastructure or technical expertise.

CONCLUSION

Combining advanced remote sensing technologies with traditional demographic methods offers transformative potential for urban planning and public health. By enabling high-resolution mapping and dynamic monitoring of demographic changes, these technologies provide policymakers with robust tools for making informed decisions. However, challenges such as data integration, resolution limitations, and the need for specialised skills must be addressed to fully leverage these technologies in demographic research. Future efforts should focus on developing interdisciplinary approaches and enhancing data integration frameworks to support sustainable urban development and effective resource management.

This review not only highlights the capabilities of modern remote sensing in demographic research, but also underscores the necessity for continued innovation and integration of technological advancements in urban planning processes.

Ivan Potić 

*Military Geographical Institute –
“General Stevan Bošković”, Belgrade, Serbia*

Correspondence:

Ivan Potić, Military Geographical Institute –
“General Stevan Bošković”, Mije Kovačevića 5,
11000 Belgrade, Serbia

Email:

ipotic@gmail.com

ACKNOWLEDGEMENTS

This review paper is part of Project 1.16/2024 of the Ministry of Defense and the Serbian Army.

REFERENCES

- Catry, T., Li, Z., Roux, E., Herreteau, V., Revillion, C., & Dessay, N. (2016). Fusion of SAR and Optical Imagery for Studying the Eco-Epidemiology of Vector-Borne Diseases in Tropical Countries (Vol. 740, 8). Paper presented at Living Planet Symposium, Prague: ESA-SP. <https://ui.adsabs.harvard.edu/abs/2016ESASP.740E...8C>. Accessed 12 May 2024
- De Marinis, P., Manfron, G., Sali, C., Provolo, G., Facchi, A., & Sali, G. (2018). INTEGRATING REMOTE SENSING AND CENSUS INFORMATION FOR LAND SECURING IN NORD KIVU, DRC. *Journal of Universities and international development Cooperation*, (1), 288–310. https://air.unimi.it/retrieve/dfa8b9a1-6019-748b-e053-3a05fe0a3a96/Paper_CUCS2017_DRC_SDT_final.pdf
- Hensel, M., & Bier, H. (2022). Interdisciplinary Data-integrated Approaches. *SPOOL*, 9(1), 3–4. <https://doi.org/10.47982/spool.2022.1.00>
- Liu, C., Chen, Y., Wei, Y., & Chen, F. (2023). Spatial Population Distribution Data Disaggregation Based on SDGSAT-1 Nighttime Light and Land Use Data Using Guilin, China, as an Example. *Remote Sensing*, 15(11), 2926. <https://doi.org/10.3390/rs15112926>
- Noor, N., & Rosni, N. A. (2017, June). The evolution of UAVs applications in urban planning. *Coordinates*, XIII(06), 36–40. <https://mycoordinates.org/the-evolution-of-uavs-applications-in-urban-planning/>
- Potić, I., Komazec, N., Mihajlović, L., Milić, A., & Bakrač, S. (2023). Risk management of unexploded ordnance in the Republic of Serbia for environmental protection: Borovac case study. *Vojnotehnicki glasnik*, 71(4), 1087–1114. <https://doi.org/10.5937/vojtehg71-44656>
- Preethi Latha, T., Naga Sundari, K., Cherukuri, S., & Prasad, M. V. V. S. V. (2019). REMOTE SENSING UAV/DRONE TECHNOLOGY AS A TOOL FOR URBAN DEVELOPMENT MEASURES IN APCRDA. *The International Archives of the Photogrammetry, Remote Sensing and Spatial Information Sciences*, XLII-2/W13, 525–529. <https://doi.org/10.5194/isprs-archives-XLII-2-W13-525-2019>
- Robinson, C., Hohman, F., & Dilkina, B. (2017). A Deep Learning Approach for Population Estimation from Satellite Imagery. In *Proceedings of the 1st ACM SIGSPATIAL Workshop on Geospatial Humanities* (47–54). Paper presented at SIGSPATIAL'17: 25th ACM SIGSPATIAL International Conference on Advances in Geographic Information Systems, Redondo Beach CA USA: ACM. <https://doi.org/10.1145/3149858.3149863>
- Šimunić, V., & Potić, I. (2021). Prostorne informacije o neformalnim objektima u službi upravljanja rizicima i prostornog planiranja. In *17. Letnja škola urbanizma i održivog razvoja: Iskustva i perspektive urbanističkog planiranja sa jednostepenim konceptom plana kao osnovnim; Uloga geoprostornih podataka u društvu – e-prostor* (273–281). Vrnjačka Banja, Srbija: Udruženje urbanista Srbije.
- Singh, K. S., & Sisodia, S. V. (2019). System and Method of Population Census Based on Vision and Remote Sensing. *International Journal of Scientific Research and Reviews*, 08(04), 254–267. <https://doi.org/10.37794/IJSRR.2019.8418>
- Stevenson, M., Mues, C., & Bravo, C. (2022). Deep residential representations: Using unsupervised learning to unlock elevation data for geo-demographic prediction. *ISPRS Journal of Photogrammetry and Remote Sensing*, 187, 378–392. <https://doi.org/10.1016/j.isprsjprs.2022.03.015>
- Tenedório, J. A., Estanqueiro, R., Matos Lima, A., & Marques, J. (2016). Remote sensing from unmanned aerial vehicles for 3D urban modelling: case study of Loulé, Portugal. In *Back to the Sense of the City: International Monograph Book* (1118–1128). Paper presented at Virtual City and Territory, Centre de Política de Sòl i Valoracions. <https://doi.org/10.5821/ctv.8147>

- Yagoub, M. M., Tesfaldet, Y. T., AlSumaiti, T., Al Hosani, N., & Elmubarak, M. G. (2024). Estimating population density using open-access satellite images and geographic information system: Case of Al Ain city, UAE. *Remote Sensing Applications: Society and Environment*, 33, 101122. <https://doi.org/10.1016/j.rsase.2023.101122>
- Yang, X., Ye, T., Zhao, N., Chen, Q., Yue, W., Qi, J., ... Jia, P. (2019). Population Mapping with Multisensor Remote Sensing Images and Point-Of-Interest Data. *Remote Sensing*, 11(5), 574. <https://doi.org/10.3390/rs11050574>
- Zhao, X., Zhou, Y., Chen, W., Li, X., Li, X., & Li, D. (2021). Mapping hourly population dynamics using remotely sensed and geospatial data: a case study in Beijing, China. *GIScience & Remote Sensing*, 58(5), 717–732. <https://doi.org/10.1080/15481603.2021.1935128>

Data Availability Statement

Data sharing not applicable to this article as no datasets were generated or analysed.

Autori u ovoj svesci

AJDUK, dr Marija	Vanredni profesor Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu, Beograd marija.ajduk@f.bg.ac.rs
BANIĆ GRUBIŠIĆ, dr Ana	Vanredni profesor Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu, Beograd agrubisi@f.bg.ac.rs
JOVANOVIĆ, dr Predrag	Naučni savetnik Institut društvenih nauka, Centar za ekonomska istraživanja, Beograd avepedja@gmail.com
KOMUŠANAC, dr Monika	Docent Fakultet hrvatskih studija – Katedra za demografiju i hrvatsko iseljništvo, Sveučilište u Zagrebu mkomusana@fhs.unizg.hr
KRAPEŽ, dr Katarina	Vanredni profesor Fakultet Informacionih studija u Novom Mestu, Novo Mesto, Slovenija katarina.krapez@fis.unm.si
MAKSIMOVIĆ, dr Marijana	Viši naučni saradnik Institut društvenih nauka, Centar za ekonomska istraživanja, Beograd originalmarijana@gmail.com
MASLIKOVIĆ, dr Dejan	Naučni saradnik Institut društvenih nauka, Centar za sociološka i antropološka istraživanja, Beograd dmaslikovic@idn.org.rs
MILENKOVIĆ, dr Marko	Viši naučni saradnik Institut društvenih nauka, Centar za pravna istraživanja, Beograd mmilenkovic@idn.org.rs
MILOSAVLJEVIĆ, dr Ljubica	Vanredni profesor Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu, Beograd ljmilosa@f.bg.ac.rs
MOLNAR, dr Dejan	Vanredni profesor Ekonomski fakultet, Univerzitet u Beogradu, Beograd dejan.molnar@ekof.bg.ac.rs
NIKOLIĆ POPADIĆ, dr Sofija	Naučni saradnik Institut društvenih nauka, Centar za pravna istraživanja, Beograd snikolic@idn.org.rs
NIKOLIĆ, dr Ivan	Viši naučni saradnik Ekonomski institut, Beograd ivan.nikolic@ecinst.org.rs
OSTOJIC, dr Ivana	Naučni saradnik Institut društvenih nauka, Centar za ekonomska istraživanja, Beograd ivanaostojic27@yahoo.com
POTIĆ, dr Ivan	Naučni saradnik Vojnogeografski institut „General Stevan Bošković“, Beograd ipotic@gmail.com
SJENIČIĆ, dr Marta	Naučni savetnik Institut društvenih nauka, Centar za pravna istraživanja, Beograd msjenicic@idn.org.rs
TOMIĆ, dr Bojan	Naučni saradnik Institut za multidisciplinarna istraživanja, Univerzitet u Beogradu, Beograd bojantomic@imsi.rs
ZAFIROVIĆ, mr Jovana	Istraživač saradnik Institut društvenih nauka, Centar za politikološka istraživanja i javno mnjenje Beograd jzafirovic@idn.org.rs

Authors for this issue

AJDUK, PhD Marija	Associate Professor Faculty of Philosophy, University of Belgrade, Belgrade (Serbia) marija.ajduk@f.bg.ac.rs
BANIĆ GRUBIŠIĆ, PhD Ana	Associate Professor Faculty of Philosophy, University of Belgrade, Belgrade (Serbia) agrubisi@f.bg.ac.rs
JOVANOVIĆ, PhD Predrag	Principal Research Fellow Institute of Social Sciences, Centre for Economic Research, Belgrade (Serbia) avepedja@gmail.com
KOMUŠANAC, PhD Monika	Assistant professor Faculty of Croatian studies – Department of Demography and Croatian Emigration, University of Zagreb mkomusana@fhs.unizg.hr
KRAPEŽ, PhD Katarina	Associate Professor Faculty of Information Studies in Novo Mesto, Novo Mesto (Slovenia) katarina.krapez@fis.unm.si
MAKSIMOVIĆ, PhD Marjana	Senior Research Associate Institute of Social Sciences, Centre for Economic Research, Belgrade (Serbia) originalmarijana@gmail.com
MASLIKOVIĆ, PhD Dejan	Research Associate Institute of Social Sciences, Belgrade (Serbia) dmaslikovic@idn.org.rs
MILENKOVIĆ, PhD Marko	Senior Research Associate Institute of Social Sciences, Centre for Legal Research, Belgrade (Serbia) mmilenkovic@idn.org.rs
MILOSAVLJEVIĆ, PhD Ljubica	Associate Professor Faculty of Philosophy, University of Belgrade, Belgrade (Serbia) ljmilosa@f.bg.ac.rs
MOLNAR, PhD Dejan	Associate Professor Faculty of Economics, University of Belgrade, Belgrade (Serbia) dejan.molnar@ekof.bg.ac.rs
NIKOLIĆ POPADIĆ, PhD Sofija	Research Associate Institute of Social Sciences, Centre for Legal Research, Belgrade (Serbia) snikolic@idn.org.rs
NIKOLIĆ, PhD Ivan	Senior Research Associate Economics Institute, Belgrade (Serbia) ivan.nikolic@ecinst.org.rs
OSTOJIC, PhD Ivana	Research Associate Institute of Social Sciences, Centre for Economic Research, Belgrade (Serbia) ivanaostojic27@yahoo.com
POTIĆ, PhD Ivan	Research Associate Military Geographical Institute – “General Stevan Bošković”, Belgrade, (Serbia) ipotic@gmail.com
SJENIČIĆ, PhD Marta	Principal Research Fellow Institute of Social Sciences, Centre for Legal Research, Belgrade (Serbia) msjenicic@idn.org.rs
TOMIĆ, PhD Bojan	Research Associate Institute for Multidisciplinary Research, University of Belgrade, Belgrade, (Serbia) bojantomic@imsi.rs
ZAFIROVIĆ, MSc Jovana	Research Assistant Institute of Social Sciences, Centre for Political Research and Public Opinion, Belgrade (Serbia) jzafirovic@idn.org.rs

Uputstvo za autore

Podnošenje rukopisa vrši se isključivo preko internet portala časopisa:

<https://stnv.idn.org.rs/about/submissions>

Kao deo postupka prijave priloga, autori su dužni **potvrditi skladnost priloga koji prijavljuju sa svim sledećim stavkama**. Autorima koji se ne pridržavaju ovih smernica prijave mogu biti vraćene.

- ✓ Rad koji prilažem nije ranije objavljivan, niti se nalazi u procesu razmatranja u drugom časopisu (ili je objašnjenje obezbeđeno u komentarima uredniku).
- ✓ Tekst je napisan u docx formatu, na engleskom ili latiničnom pismu srpskog jezika (uključujući sve književne varijante nekadašnjeg srpskohrvatskog), ima jednostruki prored, koristi standardni font, npr. Calibri veličine 10; koristi kurziv umesto podvlačenja, dok su ilustracije, tabele i prilozi smešteni unutar teksta na odgovarajućim mestima, a ne na kraju.
- ✓ Gde god je moguće, DOI brojevi / URL referenci su priloženi.
- ✓ Tekst se pridržava stilskih i bibliografskih uslova navedenih u [Uputstvu za autore](#).
- ✓ Citiranje unutar teksta i reference pripremljeni su prema stilu časopisa Stanovništvo, koji se **razlikuje** od standardnog APA stila, kako je navedeno u Uputstvu za autore.
- ✓ Grafikoni, kartogrami, slike i ilustracije dostavljeni su i kao zasebni fajlovi (PDF vektorski fajl).
- ✓ Informacije o svim autorima (i zahvalnice) navedene su isključivo u zasebno podnetom Word fajlu (Autori), a ne u datoteci koja sadrži rukopis (Tekst članka). Kada su u pitanju rukopisi na srpskom, afilijacije takođe treba da budu navedene na engleskom.
- ✓ Potrebno je da autori na kraju rukopisa (posle spiska referenci) uključe i [Izjavu o dostupnosti podataka](#).
- ✓ Ukoliko rukopis ima više od jednog autora, doprinos svakog koautora treba opisati prema [CRediT taksonomiji](#) za specificiranje individualnih doprinosa. Važno je napomenuti da se ne moraju sve uloge primeniti na svaki rukopis, a autori mogu doprineti u više uloga.
- ✓ Predavanjem rukopisa redakciji časopisa *Stanovništvo*, autori se obavezuju na poštovanje [Obaveza autora](#) navedenih u uređivačkoj politici.

Detaljno tehničko uputstvo za pripremu i podnošenje rukopisa časopisu *Stanovništvo* biće objavljeno u štampanom izdanju sveske broj 62(2) za 2024. godinu, dok je stalno dostupno na internet portalu časopisa.

Redakcija

Author guidelines

Manuscripts should be exclusively submitted to the journal's internet portal:
<http://stnv.idn.org.rs/about/submissions>

As part of the submission process, **authors are required to check off their submission's compliance** with all of the following items, and submissions may be returned to authors that do not adhere to these guidelines.

- ✓ The submission has not been previously published, nor is it before another journal for consideration (unless an explanation has been provided in comments to the Editor).
- ✓ The text is in docx format, single-spaced; uses one of the standard fonts (e.g., Calibri 10-point font); employs italics rather than underlining; and all illustrations, figures, and tables are placed within the text at the appropriate points, rather than at the end.
- ✓ Where available, DOIs/URLs for the references have been provided.
- ✓ The text adheres to the stylistic requirements outlined in the author guidelines.
- ✓ In-text citations and references are prepared in the Stanovništvo style, which **differs** from the standard APA style, as outlined in the [Author Guidelines](#).
- ✓ Figures, cartograms, images, and illustrations are also uploaded as separate submission files of high resolution (PDF vector files).
- ✓ Information about all the authors (and acknowledgments) should only be contained in a separately submitted Word file (Authors) and not in the file containing the manuscript (Article text). When it comes to submissions in Serbian, affiliations should also be listed in English.
- ✓ Authors should provide a Data availability statement at the end of the manuscript (after the List of references), specifying the availability of the data ([see options](#)).
- ✓ If the manuscript has more than one author, each coauthor's contribution should be described according to the [CRediT taxonomy](#) for specifying individual contributions. Not all roles may apply to every manuscript, and authors can contribute to multiple roles.
- ✓ By submitting a manuscript to the editorial board of Stanovništvo, authors are obliged to respect the [Authors' responsibilities](#) listed in the Publication ethics & policies.

A detailed technical guide for preparing and submitting a manuscript to the journal *Stanovništvo* will be listed in the printed edition of the Volume 62(2), 2024, while it is permanently available on the journal's internet portal.

Editorial board

Acknowledgement

The editors sincerely thank the following individuals who have refereed manuscripts in 2023:

Goran Bašić

Andrijana Bilić

Mirjana Bobić

Darko Božičić

Lilijana Čičkarić

Brikene Dionizi

Ivana Domazet

Marija Dragičević

Marija Drobnjaković

Mirjana Glintić

Thais Guerrero Padrón

Stefan Janković

Carmen Jover Ramirez

Sanja Klempić Bogadi

Milan Kostić

Ivan Kovačević

Katarina Krapež

Milica Maričić

Gordana Matković

Gábor Mélypataki

Vladimir Mentus

Goran Nikolić

Jelena Predojević-Despić

Biljana Radivojević

Jovana Rajić Čalić

Mario Reljanović

María Salas Porras

Marta Sjeničić

Šime Smolić

Dragan Stanojević

Sanja Stojković Zlatanović

Siniša Tatalović

Biljana Todorova

Hilda Tóth

Bojan Urdarević

Milan Urošević

Francisco Vigo Serralvo

Jelena Zvezdanović Lobanova

Agnieszka Zwolińska

Zora Živanović

CIP – Katalogizacija u publikaciji
Narodna biblioteka Srbije, Beograd

314

STANOVNIŠTVO / glavni urednik
Vladimir Nikitović. – God. 1, br. 1 (1963)

Beograd (Kraljice Natalije 45): Institut
društvenih nauka. Centar za demografska
istraživanja: Društvo demografa Srbije,
1963 – (Beograd: Tehnološko-metalurški
fakultet). – 24 cm

Dva puta godišnje

ISSN 0038-982X = Stanovništvo

COBISS.SR-ID 27636487

stanovništvo

ARTICLES

Ljubica Milosavljević
Ana Banić Grubišić
Marija Ajduk

Dejan Molnar
Ivana Ostojić
Predrag Jovanović

Jovana Zafirović

Ivan Nikolić
Marijana Maksimović

Marta Sjeničić
Marko Milenković
Sofija Nikolić Popadić

Monika Komušanac

Katarina Krapež

Dejan Masliković
Bojan M. Tomić

REVIEWS AND REFLECTIONS

Ivan Potić

contents

**Work after retiring in Serbia from
an anthropological perspective**

**Institutions and good governance
as a factor of migration in Europe**

**Trends in the youth transitions
to the labour market in Serbia**

**The impact of migratory movements on the labour
market in the countries of the Western Balkans**

**Informal care givers of elderly in Serbia
– towards formalisation of the status?**

**Characteristics of the labor market in Croatia
and contemporary external migration**

**Regulation of temporary agency work and the
modern labor market: a case study of Slovenia**

**Is there communication? Access to information
by persons with disabilities in Serbia**

**Integrating advanced technologies for enhanced
demographic research and urban planning**

