

**ПРЕДЛОЗИ ПОЛИТИКА ЗА  
ПОВЕЋАЊЕ МОБИЛНОСТИ  
РАДНЕ СНАГЕ ИЗМЕЂУ  
СРБИЈЕ И ЗЕМАЉА  
ЗАПАДНОГ БАЛКАНА**



**МОБИЛНОСТ  
РАДНЕ  
СНАГЕ**



### **ОБАВЕШТЕЊЕ О АУТОРСКОМ ПРАВУ**

© 2024 Институт за развој и иновације – ИРИ

Ову публикацију су припремили истраживачи Института за развој и иновације – ИРИ на челу са Милицом Анђелковић Ђоковић као главном истраживачицом, а све у оквиру пројекта „Мобилност радне снаге између Србије и земаља западног Балкана – Како до повећања мобилности?“ који се реализује уз подршку Фондације за отворено друштво.

Анализе, тумачења и закључци изнети у овој публикацији не морају нужно одражавати ставове Фондације за отворено друштво. Сви напори су учињени како би се осигурала поузданост, тачност и ажурност информација изнетих у публикацији. Институт за развој и иновације – ИРИ не прихвата било какав облик одговорности за евентуалну штету, финансијску или било коју другу, проистеклу у вези са коришћењем ове публикације. Коришћење, копирање и дистрибуција садржаја ове публикације дозвољено је само у непрофитне сврхе и уз одговарајуће назначење имена, односно признање ауторских права Института за развој и иновације – ИРИ.

# САДРЖАЈ



Контекст

Страна 1



Препорука 1:  
Отпочети са стратешким  
управљањем економским  
миграција на територији  
западнoг Балкана

Страна 9



Препорука 2:  
Подржати локалне  
самоуправе да се  
ефикасније баве  
економским  
миграцијама

Страна 10

# САДРЖАЈ

## IV

Препорука 3:  
Поједноставити  
процедуре  
ангажовања  
сезонских радника у  
појединим земљама  
западног Балкана

Страна 12

## V

Препорука 4:  
Успоставити регионалну  
координацију  
политикама ангажовања  
сезонских радника и  
увести институт  
“Регионалних сталних  
сезонаца”

Страна 14

## VI

Препорука 5:  
Побољшати  
инфраструктуру у  
пограничним  
пределима која ће  
утицати на већу  
мобилност радника

Страна 15

# I КОНТЕКСТ

## 1. Стратешки и законодавни оквир ангажовања странаца у Србији

**Имајући у виду депопулацију у Србији, старење становништва, али и емигрирање грађана Србије ка земљама Европске уније (ЕУ), Србија се већ сада суочава са кризом недостатка радне снаге у појединим секторима, а очекује се да се иста само продуби у наредним деценијама.** Процењује се да ће, већ у наредној деценији, српском тржишту рада недостајати између 80 и 100 хиљада радника. Стратегија о економским миграцијама наводи да се Србија у бројним секторима суочава са недостатком квалификоване радне снаге што негативно утиче на продуктивност рада и даљи економски раст привреде. У питању су области попут инжењерства, информатичких технологија, здравствене заштите и сл. Због тога су доносиоци одлука започели са сетом политика за привлачење страних инвестиција, али и страних радника који ће попунити упражњена радна места.

**Србија је тек од 2021. године почела стратешки да се бави економским миграцијама усвајањем Стратегије о економским миграцијама 2021–2027, и представља пример добре праксе на западном Балкану.** Иако се све земље на западном Балкану баве управљањем миграцијама, једино Србија се стратешки бави економским миграцијама и предвиђа мере и активности које предвиђају интегрисање странаца на локално тржиште рада тако да допринесу економском расту домаће економије. Као општи циљ Стратегија поставља стварање привредног и друштвеног амбијента

за успоравање одласка радно способног становништва, али и јачање веза са дијаспором, подстицање повратних и циркуларних миграција и привлачење странаца различитих образовних профила. На овај начин је и кроз стратешке документе препознато да миграције могу имати и позитиван феномен који се може искористити за развој привреде. Кроз посебан циљ 2: Унапређење услова живота и рада у привредном и друштвеном сектору, предвиђена је мера 5: Развој програма за привлачење и укључивање странаца различитих образовних профила на тржиште рада, која између осталог, предвиђа и увођење различитих олакшица за странце да раде и започну пословање у Србији.

**Према Закону о странцима и Закону о запошљавању странаца, запошљавање странаца остварује се под условом да странац:**

**а) поседује визу за дужи боравак по основу запошљавања, за оне земље које су у визном режиму, б) поседује одобрење за привремени боравак или стално настањење у Србији, и в) поседује дозволу за рад у Србији уз прописане изузетке.** Члан 18.

Закон о странцима уређује три врсте виза: а) аеродромску транзитну визу (виза А), б) визу за краћи боравак (виза Ц) и в) визу за дужи боравак (виза Д). Једино виза за дужи боравак, у складу са чланом 22. обезбеђује право на запослење у Србији<sup>1</sup>. У случају да је основ издавања визе запошљавање, од 2020. године, добијање ове визе аутоматски значи и добијање дозволе за боравак и рад у Републици Србији.

<sup>1</sup> Осим у изузетним случајевима када и виза за краћи боравак то може обезбедити.

Међутим, у случају да се виза издаје по другом основу, послодавац мора поднети и захтев за радну дозволу Националној служби за запошљавање, тако да се поступци одобравања визе и радне дозволе могу одвијати паралелно. У случају да странцу није потребна виза за улазак у Србију, потребно је да, пре почетка рада, поднесе захтев за тзв. јединствену дозволу, о чему ће бити више речи у наставку ове анализе. Уколико је странац већ добио одобрење за привремени или стални боравак у Србији по другом основу<sup>2</sup>, он стиче право на рад и без издавања јединствене дозволе. Такође, Закон о запошљавању странаца прописује да право на слободан приступ тржишту рада у Србији и без дозвола за рад имају држављани ЕУ, као и чланови породице држављанина ЕУ под условом да не смеју постати непримерни терет систему социјалне заштите, односно да обезбеђују довољно средстава за издржавање себе и своје породице.

**Значајно унапређење поступка одобравања рада странаца у Србији донело је увођење тзв. јединствене дозволе за боравак и рад странаца која је кренула да се примењује од фебруара 2024. године.** Наиме, до овог тренутка одобрење за привремени боравак у Србији и дозвола за рад представљала су два одвојена управна поступка, са два различита надлежна органа – Министарство унутрашњих послова (МУП) за привремени боравак и Национална служба за запошљавање (НСЗ) за дозволу за рад. Ово би значило да је сваки орган имао јединствене рокове за издавање дозвола што је доводило до дужег чекања на решавање предмета. Од фебруара 2024. године изменама Закона о странцима, кренуло је да се спроводи

поступак издавања јединствене дозволе која је објединила ове дозволе. Захтев за издавање јединствене дозволе подноси послодавац у име странца (будућег запосленог) електронски преко јединственог Портала за странце<sup>3</sup>. Надлежни орган за одлучивање је Министарство унутрашњих послова, уз обавезу укључивања Националне службе за запошљавање, док је укупни рок за издавање свега 15 дана. За потребе поједностављења процедуре ангажовања странаца развијени су Портал за странце и услуга еСтранац који су у потпуности дигитализовали поступак подношења захтева за визу, јединствену дозволу или пријаву боравак странца.

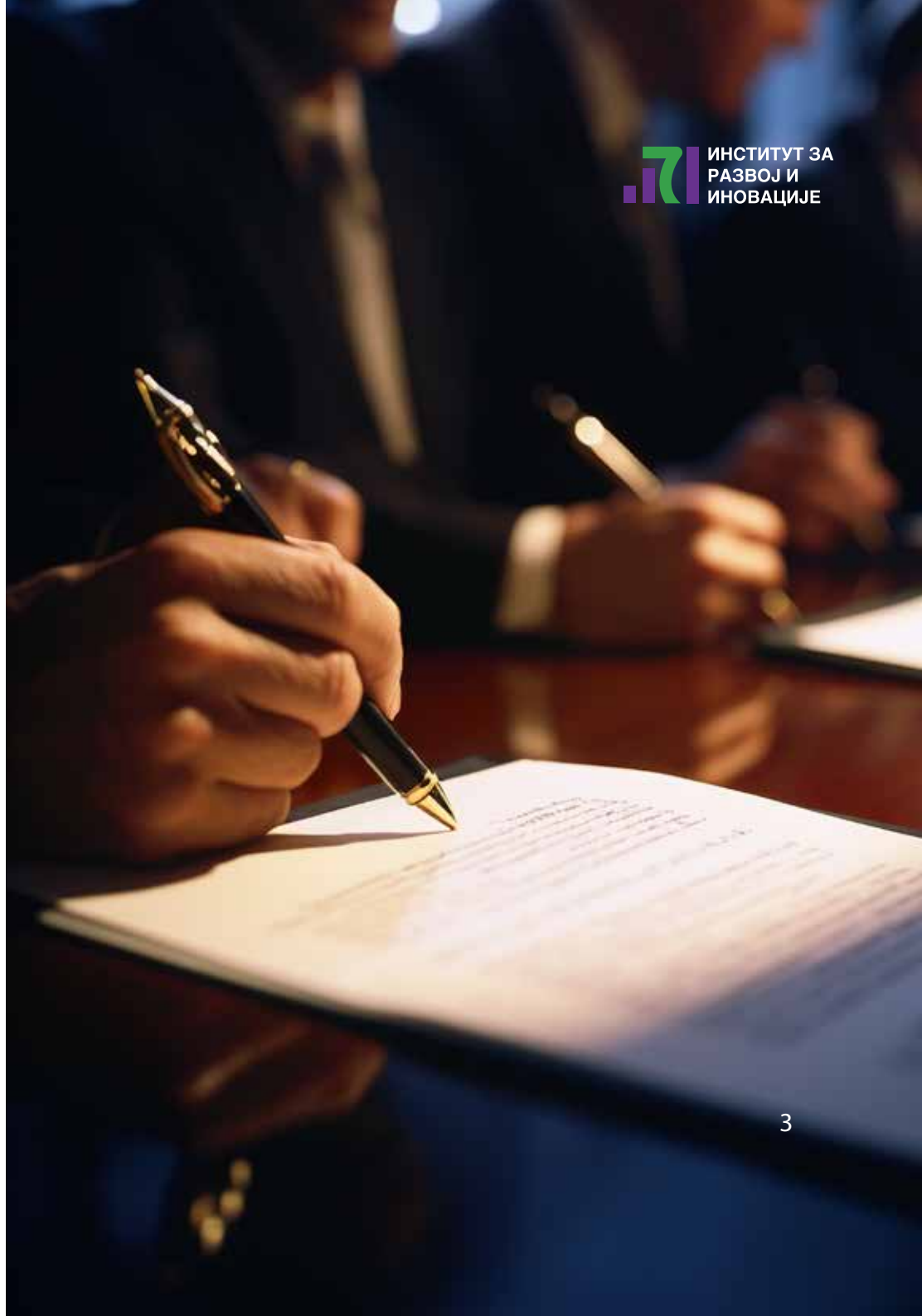
**Док се са једне стране дигитализацијом омогућава флексибилније ангажовање странаца, уведени су контролни механизми заштите домаћег тржишта.** Наиме, да би послодавац запослио или радно ангажовао странца, мора да спроведе тест тржишта. Односно да од Националне службе за запошљавање добије сагласност да на домаћим евиденцијама нема оних који испуњавају услове за конкретно радно место. Члан 16а Закона о запошљавању странаца регулише тест тржишта рада који спроводи НСЗ, на захтев послодавца. Овај тест је саставни део захтева за издавање јединствене дозволе и подноси се електронским путем на порталу за еСтранце. Додатно, уколико је поднео захтев за ангажовање странца, послодавац у року од 90 дана од подношења захтева не сме да отпушта домаће запослене услед технолошких, економских или организационих промена на радним местима где се тражи ангажовање странца.

<sup>3</sup> На линку <https://welcome-toserbia.gov.rs/>

<sup>2</sup> За више видети Закон о запошљавању странаца, члан 3. Други основи за добијање привременог боравак могу бити, између осталог, спајање породице, власништво над некретнином, хуманитарни боравак, студирање, ангажовање за ауторска дела на фирму и сл.

**Сезонским радницима, а нарочито у пољопривреди, омогућено је поједностављено ангажовање без издавања дозволе за рад.** Законом о запошљавању странаца у члану 17. прописано је да је за обављање сезонских послова потребно да странац испуни следеће услове: а) да има регулисан боравак, б) да има закључен уговор о раду са послодавцем, в) да се актом послодавца утврђују начин смештаја и исхране. Даље, Закон о сезонском ангажовању радника у одређеним делатностима (који ближе уређује ангажовање сезонских радника у делатности пољопривреде), у члану 3. наводи да се на страног држављанина који се за време боравка на територији Републике Србије радно ангажује на сезонским пословима у пољопривреди не примењују посебни услови за запошљавање странаца. У пракси ово значи да послодавци странце сезонске раднике у пољопривреди могу да ангажују преко електронског портала Сезонски радника<sup>4</sup> уколико ови странци имају пријављено боравиште у Србији, односно имају издат јединствени евиденциони број за странце (ЕБС).

<sup>4</sup> На линку <https://www.sezonskiradnici.gov.rs/>



## 2. Трендови радних миграција из Србије

<sup>5</sup> Вишеслојна природа депопулације у Србији – нови трендови и изгледи, 2022, В. Никитовић, Извештај о људском развоју, УНДП

**Србија је традиционално земља емиграције<sup>5</sup>. На ранг листи од 50 земаља са највећом емиграцијом, Србија је рангирана као 31. земља<sup>6</sup>.** Иако прецизни подаци о броју становника који годишње одлази из Србије не постоје, покушаји процене овог броја се проналазе у бројним радовима, где се наводи да се број емиграната креће између 15.000 и 60.000 становника. На основу Пописа из 2022. године, Републички завод за статистику (РЗС) је објавио званичну процену да је годишње из Србије нето емигрирало између 25.000 и 27.000 људи у периоду од 2011. до 2022. године.

**Подаци Евростата указују да је крајем 2018. године број лица из Републике Србије са дозволом боравка унутар неке од земаља Европске уније износио 491.199.** Њихов број се у односу на 2008. годину смањило за 1,6%. Само у 2018. години дозволу боравка први пут на територији Европске уније добило је 52.049 лица из Републике Србије (нови резиденти), што је готово 12.000 лица више него у 2017. години. Најчешћи разлог боравка грађана Србије у иностранству је рад, и лица која мигрирају из овог разлога је преко 166 хиљада, а у иностранству у просеку остају 12 година.



**Најчешће дестинације емигрирања за грађане Републике Србије који раде–бораве у иностранству су Аустрија (22,5%) и Немачка (17,9%), мада постоји тенденција смањења ових удела.**

Прве генерације спољних миграната највећим делом су мигрирала ка Немачкој. Готово половина (46%) свих миграната радила је у Немачкој. Већ деценију касније забележено је значајно смањење броја миграција ка Немачкој, док су се истовремено повећали удели миграната најпре ка Швајцарској, а касније и ка осталим европским земљама у којима је у 2011. години радило 18,8% српских миграната. Удели миграната ка ваневропским земаљама су током свих пописа били на релативно стабилним нивоима без великих осцилација. Током 1990-тих година су забележене значајније промене једино у миграцијама ка „непознатим“ земљама, пре свега услед утицаја почетка распада Социјалистичке Федеративне Републике Југославије (СФРЈ) и ратова који су касније уследили.

**Велики део спољних миграната Србије у прошлости је мигрирао и ка земљама западног Балкана, односно ка бившим земљама СФРЈ.** Наиме, попис 2011. бележи готово 20.000 грађана Републике Србије који раде у некој од земаља западног Балкана не наводећи детаљније структуру ових миграната. Међутим, додатно се даје преглед из којих региона Србије се најчешће мигрира ка бившим земљама СФРЈ. Наиме, мигранти из региона Јужне и Источне Србије чине већину миграната ка Италији, Аустрији али и Северној Македонији.

Мигранти из Региона Шумадије и Западне Србије чине већину миграната ка Швајцарској, али и ка Босни и Херцеговини. Регион Војводине усмерен је на Мађарску, као и Хрватску. Док се мигранти из Региона Београда углавном усмеравају ван граница западног Балкана и емигрирају ка САД или Канади.

**Дневне миграције такође могу бити добар показатељ отворености тржишта на западном Балкану. У Републици Србији, према резултатима Пописа из 2022, укупно 795 хиљада радника свакодневно мигрира ван насеља у коме живи са циљем обављања занимања, али од тога свега 2.858 радника мигрира ка иностранству.** Становништво у пограничним подручјима може искористити отворене радне могућности и у земљама са којима се Србија граничи. Отворени Балкан чак омогућава да се овакав вид ангажовања ради и без радних дозвола. Међутим, управо мали удео миграната ка иностранству указује на потешкоће рада ван граница земље. Већина дневних миграната углавном мигрирају ка другим насељима исте општине у којој живе (њих 50%) или у оквиру исте области (њих 29%). Од 2.858 дневних миграната ка иностранству 59% је из Региона Војводине, а 37% из Региона Шумадије и Западне Србије пре свега објашњено кроз граничење ових региона са земљама ЕУ. Са друге стране свега 4% дневних миграната је из Региона Јужне и Источне Србије показујући да Северна Македонија или Бугарска, као две најближе земље овом региону, нису привлачна дестинација за наше раднике. Такође, већина ових радника су мушкарци (око 60% у свим регионима).

### 3. Трендови радних миграција ка Србији

За разлику од података о емиграцији становништва, која се врло често базира на проценама, статистика имиграције у Србију је прецизнија, а пре свега услед обавеза које је Република Србија преузеле у процесу визне либерализације и начина праћења имиграционе популације у Србији<sup>7</sup> али је праћење радних миграција и даље изазов. Како је описано у претходним деловима анализе, у зависности од државе порекла странци имају различите услове за рад у Републици Србији: а) да поседују визу за дужи боравак за оне земље које су у визном режиму, б) да поседују дозволу за привремени или стални боравак, в) да поседују дозволу за рад осим у прописаним изузецима, г) да имају одобрење за слободан приступ тржишту рада за становнике земаља чланица Отвореног Балкана или д) да слободно приступе тржишту рада уколико долазе из неке од земаља чланица ЕУ.

У периоду од 2010. до 2023. године Србија је издала 178.879 виза, од чега, рекордних, 29.442 током 2023. године. Званични подаци Министарства спољних послова показују да је, након малог броја издатих виза током 2020. и 2021. године услед последица пандемије корона висуром, број издатих виза од 2022. године креће нагло да расте. Током 2022. године издата је 21.841 виза, а током 2023. године 29.442. Највећи број виза издат је држављанима НР Кине (35%), Индије (13%) и Египта (6%) а већ неколико година уназад забележен је тренд раста виза за држављане ових земаља, што може бити индикатор да се ради о радним миграцијама.

Током 2023. године у Србији је боравило укупно 81.710 странаца, а највећи број њих (56%) услед запошљавања. Дозвола за привремени боравак грађана може донети странцима право на рад у Србији у појединим случајевима аутоматски, а у појединим заједно уз дозволу за рад. Подаци Министарства унутрашњих послова показују да је током 2023. године по први пут издато 45.112 дозвола за привремени боравак грађана, а да је истовремено било активно укупно 81.710 дозвола. Уколико посматрамо само дозволе издате у 2023. години највећи број њих издат је држављанима Руске Федерације (чак 24.068). Чак 59% дозвола за привремени боравак издато је по основу запослења, а 30% по основу спајања породице.

У претходним годинама, држављани земаља западног Балкана чине веома мали удео издатих дозвола за привремени боравак у Србији. Наиме, у периоду од 2010. године до пандемије COVID-19, држављани Северне Македоније, Босне и Херцеговине, Црне Горе, али и Хрватске, Бугарске врло често су се налазили у 10 земаља са највише издатих дозвола за привремени боравак. Део ових дозвола, (случај Северне Македоније) су током 2022. или 2023. године потенцијално замењене дозволом за приступ слободном тржишту рада Србије услед успостављања Отвореног Балкана. Али подаци свакако показују да се Србија ипак више ослања на радну снагу из „далеких“ земаља него из земаља са којима се граничи.

<sup>7</sup> Анализа имиграција у Републику Србију, 2021, Институт за развој и иновације

**У 2023. години Национална служба за запошљавање издала је укупно 52.178 дозвола за рад.** Подаци показују да је број издатих дозвола за рад континуирано растао, са изузетком 2020. године услед утицаја пандемије COVID-19. Највећи број дозвола за рад у 2023. години издато је држављанима Руске Федерације (39%) и НР Кине (20%).

**За првих седам месеци од увођења јединствене дозволе, издато је укупно 14.693 јединствених дозвола за странце.**

Јединствена дозвола која обједињује дозволу за рад и боравак кренула је са применом од 1. фебруара 2024. године, и резултати поједностављења ове процедуре тек треба да се уоче. Највећи број јединствених дозвола издат је држављанима Руске Федерације 46%, затим НР Кине 18% и Индије 9%. Од укупног броја издатих јединствених дозвола свега 243 издато је држављанима земаља западног Балкана, док је додатних 174 затражило одобрење за слободан приступ тржишту рада на основу Отвореног Балкана. У том контексту највећи број јединствених дозвола издат је држављанима Северне Македоније (39%), затим Босне и Херцеговине (31%), Црне Горе (31%), а тек 9% из Албаније.

## 4. Резултати консултативног процеса

Резултати консултативног процеса показују да постоји велики потенцијал за повећање мобилности радника пре свега у домену сезонске радне снаге на западном Балкану. С тим у вези, иако не постоје званични подаци, у пракси се примећује да су становници Албаније усмерени ка Црној Гори и Северној Македонији, становници Северне Македоније ка Србији, док се становништво Србије усмерава ка Црној Гори током туристичке сезоне. Док је Србија своје процедуре ангажовања радника, а пре свега сезонских радника, у последњим годинама дигитализовала и упростила, то се не може рећи за друге земље западног Балкана. Фокус би требало ставити на Црну Гору где се велики број сезонских радника усмерава током летње сезоне. Додатно би требало радити и на побољшању положаја сезонских радника.

Искуства са терена показују да је потребно радити на изградњи боље инфраструктуре поготово у пограничним деловима, која би омогућила лакшу мобилност радника. Наиме, разговори са експертима истакли су потребе радника у пограничним пределима за лакшом процедуром преласка границе или боље организованим превозом (железницом). Додатно су истакнути и инфраструктурни проблеми недостатка граничних прелаза што условљава да радници предуго путују до најближег граничног прелаза иако би се потенцијални посао налазио „одмах преко пута куће“, али и недостатка путне и железничке инфраструктуре која би олакшала мобилност радника.

# ПРЕПОРУКА 1: ОТПОЧЕТИ СА СТРАТЕШКИМ УПРАВЉАЊЕМ ЕКОНОМСКИМ МИГРАЦИЈАМА НА ТЕРИТОРИЈИ ЗАПАДНОГ БАЛКАНА

**Земље западног Балкана би требало да се стратешки баве економским миграцијама, било усвајањем посебне стратегије или проширивањем обухвата постојећих стратегија за управљање миграцијама.** Посматрајући регион западног Балкана као целину, земље су се суочавале, и суочавају се са великим емиграцијама становништва, што уз ниске стопе фертилитета, негативно утиче на домаћу понуду радне снаге. Са друге стране, у контексту веће кокурентности целог региона на глобалном тржишту рада, људски капитал постаје његов најважнији ресурс. Миграције становништва, могу бити извор напретка, иновације и одрживог развоја, те је потребно „ухватити“ ове позитивне ефекте и управљати миграцијама са постизањем „win-win“ ефекта. Стратегију управљања економским миграцијама у овом тренутку има само Србија која кроз различите мере и активности утиче на успоравање одласка радно способног становништва, ради на јачању веза са дијаспором и подстицање повратних и циркуларних миграција, али и на привлачењу странаца различитих образовних профила. Следећи овај пример добре праксе, и остатак земаља западног Балкана би требало да кроз посебан стратешки документ, или кроз опште стратегије управљања миграцијама, отпочне са управљањем

економским миграцијама. Све како би обезбедиле одржив раст и развој у наредним деценијама.

**Потребно је успоставити координацију стратешких докумената у управљању економским миграцијама на нивоу земаља западног Балкана.** Са око 17 милиона становника и свега око трећине становништва у радном узрасту од 15 до 65 година, тржиште рада западног Балкана у поређењу са већином економијама у ЕУ је релативно мало. Због тога је неопходно да се, са циљем конкурентности на европском, али и глобалном тржишту рада, успостави институционална сарадња међу релевантним актерима у земљама окружења који су надлежни за управљање „националним“ тржиштима рада, те да се ради на стратешком усклађивању политика у овом домену. Тржишта рада у овом региону су веома мала да би једна другом била конкуренција. Показало се да инвеститори, али и мигранти на овај регион посматрају као целину, те би државе требало заједнички да раде да их привуку и остваре позитивне ефекте на економије читавог региона. Регионалне иницијативе попут Отвореног Балкана и Берлинског процеса у томе треба да помогну.

## ПРЕПОРУКА 2: ПОДРЖАТИ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ ДА СЕ ЕФИКАСНИЈЕ БАВЕ ЕКОНОМСКИМ МИГРАЦИЈАМА

**Предвидети мере подршке локалним самоуправама у бољем управљању и коришћењу потенцијала миграната за локални економски развој.** Наиме, анализа истиче да локалне самоуправе имају усвојене локалне планове управљања миграцијама, као и формиране локалне савете за управљање миграцијама, али да се они углавном баве „транзитним“ мигрантима, те да не препознају мере и активности за интеграцију миграната у локалну радну снагу. Додатно, ни локалне политике запошљавања не препознају овакве мере које би страну радну снагу у мигрантској популацији искористиле за попуњавање упражњених места на локалним тржиштима рада. Ове мере се могу кретати од вођења бољих статистика о вештинама миграционе популације која се налази на

територији локалне самоуправе, преко мера јачања капацитета мигрантске популације кроз преобуке мигрантске популације за потребе попуњавања радних места у дефицитарним занимањима на нивоу локалне самоуправе. С обзиром на то да су бројне анализе указале на недостатке капацитета, како у људству тако и у финансијама на локалном нивоу, сматрамо да је неопходно да се кроз Стратегију о економским миграцијама или Стратегију о запошљавању предвиде мере подршке локалним самоуправама. Ове мере би требало да доносиоце одлука у локалним самоуправама мотивишу ка увођењу мера за боље управљање економским миграцијама и ангажовање стране радне снаге из доступне миграционе популације.

**Успоставити регионално усклађивање стратешких докумената локалне самоуправе у домену управљања економским миграцијама.**

Бројне студије указују на мањак капацитета јединица локалних самоуправа (ЈЛС) а, а поготово имајући у виду велику разлику у њиховој величини. Рецимо, тренутно на територији Републике Србије постоје 174 ЈЛС од чега 29 градова (укључујући Град Београд) и 145 општина распоређених у четири статистичка региона. Уколико посматрамо само ЈЛС на територији централне Србије укупно има 144 ЈЛС, од чега 28 градова и 116 општина. Према критеријуму броја становника просечна ЈЛС у Србији има око 46.000 становника. Међутим, већина ЈЛС има број становника у интервалу од 10.000 до 50.000. Око петине општина (23%) има испод 10.000 становника, а око 17% општина има изнад 50.000 становника (више у табели испод). Само по овом критеријуму могу се видети разлике у капацитетима ЈЛС што може утицати и на спровођење стратешких докумената.

Са друге стране, локална тржишта рада не препознају административне границе општина, те су миграције између градова због посла врло честе. Чак 233.665 радника дневно мигрира између општина у истој области према попису из 2022. године. Ово говори у прилог да би се „локалне“ политике запошљавања уместо на нивоу локалне самоуправе, требало доносити на нивоу округа или региона. Због тога је препорука ове анализе да стратешке документе у домену управљања економским миграцијама треба координисати и разрађивати и на нивоу региона. Ова сарадња се може имплементирати у облику периодичних састанака представника локалних савета за миграције свих ЈЛС које се налазе у региону где би се координисало мерама интеграције и запошљавања миграната. Сарадња се може остварити и кроз формално усвајање заједничког акционог плана за управљање мигрантима или запошљавање.

Табела 1. БРОЈ ЈЛС ПРЕМА БРОЈУ СТАНОВНИКА

	до 5.000	5.001–10.000	10.001–20.000	20.001–50.000	50.001–100.000	100.000+	УКУПНО
БРОЈ ОПШТИНА	2	25	47	41	1	0	116
БРОЈ ГРАДОВА	0	0	0	6	9	13 (Град Београд 1+ милион)	28
БРОЈ ЈЛС	2	25	47	47	10	13	114

Извор: Републички завод за статистику, процене броја становника по општинама, не укључујући ЈЛС на територији АП Косово и Метохија

## ПРЕПОРУКА 3: ПОЈЕДНОСТАВИТИ ПРОЦЕДУРЕ АНГАЖОВАЊА СЕЗОНСКИХ РАДНИКА У ПОЈЕДИНИМ ЗЕМЉАМА ЗАПАДНОГ БАЛКАНА

**Потребно је најпре спровести детаљну анализу мапирања сезонских радника и карактеристика сезонског ангажовања за сваку појединачну земљу на територији западног Балкана, а затим поједноставити процедуре ангажовања оних сезонских радника који ће остварити највећи утицај на благостање у региону.** Према дефиницији Међународне организације рада сезонски рад је врста привременог запошљавања који је повезан за специфичне периоде године или сектора када постоји велико повећање обима посла. У различитим економијама различити сектори могу имати карактер сезонског, али су то углавном сектори попут пољопривреде или туризма .

Оно што карактерише већину сезонских радника јесте да се ради о нискоквалификованим радницима, а врло често се ради и о мигрантској популацији која долази из мање развијених земаља. У земљама у региону западног Балкана пољопривреда и туризам су две привредне гране које се најчешће истичу у сезонском ангажовању радне снаге. Иако све земље имају потребе за радницима у сезонама, Црна Гора се највише истиче по потребама у туристичком сектору, а Србија по потребама у сектору пољопривреде.



У претходним годинама Србија је усвојила Закон о поједностављеном радном ангажовању у одређеним делатностима где је за сезонске раднике у пољопривреди, било домаће, било иностране, значајно поједностављена процедура ангажовања. Карактеристике ангажовања сезонских радника у овом сектору јесу да се у периоду од неколико дана или неколико десетина дана пољопривредници суочавају са потребама за великим бројем радника. Подаци показују да пољопривредници у просеку током сезоне, у периодима од неколико недеља ангажују од 50 до 100 радника. С тим у вези било је неопходно развити дневни систем ангажовања радника, а посебно имајући у виду да рад ових радника у великој мери зависи од климатских услова одређеног дана. Са друге стране, у другим секторима попут туризма, карактеристике ангажовања сезонских радника не морају бити идентичне пољопривредној сезони. Радници се ангажују у периодима од неколико месеци, а не неколико дана, те је упитно да ли се сличан систем може применити за све секторе или све врсте послова унутар сектора.

Због тога је потребно најпре урадити детаљну анализу сезонског рада у појединачним земљама региона западног Балкана. Ова анализа би требало да: а) мапира секторе који имају претежно сезонски карактер у одређеној држави; б) опише карактеристике ангажовања сезонских радника у овом сектору; в) одреди структуру сезонских радника у смислу државе порекла радника а са циљем мапирања оних сектора/држава у којима је већина радника из региона земаља западног Балкана. На основу ове анализе потребно је развити и конкретне препоруке за поједностављење процедура у оним државама и секторима у којима се буде проценило да ће ефекти на развој целокупног региона западног Балкана бити велики. Досадашње анализе указују да би поједностављене процедура ангажовања сезонских радника у туризму у Црној Гори, али и у пољопривреди у Северној Македонији или Албанији могле имати ефекта на читав регион.

## ПРЕПОРУКА 4: УСПОСТАВИТИ РЕГИОНАЛНУ КООРДИНАЦИЈУ ПОЛИТИКАМА АНГАЖОВАЊА СЕЗОНСКИХ РАДНИКА И УВЕСТИ ИНСТИТУТ „РЕГИОНАЛНИХ СЕЗОНАЦА“

**Имајући у виду да је сезонска радна снага у региону западног Балкана готово невидљива владама ових земаља, основна препорука је да се успостави база регионалних сезонаца. Све како би се из ње црпили подаци за даље, детаљније, анализе и развој посебних мера усмерених ка овим радницима.** Наиме, познати су примери „сталних сезонаца“ који круже по региону из државе у државу и раде на различитим сезонским пословима, на тај начин покушавајући да „попуне“ своје кућне буџете. Ови радници се врло често ангажују у сивој зони, која им не доноси права која су гарантована запосленима на социјално, здравствено и пензионо осигурање.

Због тога је препорука ове анализе да се најпре успостави регионална база сезонске радне снаге која ће обезбедити владама земаља у региону довољно података за анализу структуре, карактеристика и потреба ових радника, а све са циљем развоја посебних мера које подразумевају и унапређење права ових радника. Неопходно је да се доносиоци одлука на нивоу целокупног региона укључе у израду ове анализе, као и спровођењу политика имајући у виду да ће парцијална решења довести и до субоптималних резултата.

## ПРЕПОРУКА 5: ПОБОЉШАТИ ИНФРАСТРУКТУРУ У ПОГРАНИЧНИМ ПРЕДЕЛИМА КОЈА ЋЕ УТИЦАТИ НА ВЕЋУ МОБИЛНОСТ РАДНИКА

**Потребно је обезбедити бољу повезаност између пограничних места што подразумева већа улагања у путну и железничку инфраструктуру, обезбеђивање више „специјализованих“ граничних прелаза за дневне мигранте у пограничним местима, али и увођење редовних линија превоза.** Наиме, резултати консултативног процеса показали су да становништво у пограничним пределима често мора путовати и по неколико десетина километара до најближег граничног прелаза иако би се потенцијални посао налазио одмах „прекопута“ границе. Ово је вероватно један од разлога због чега се веома мали број становништва из пограничног подручја одлучује да на дневном нивоу одлази на посао у суседну државу.

Попис из 2022. године показује да свега 2.858 становника Србије прелази границу на дневном нивоу како би радило у некој од суседних држава. Највећи број њих налази се у Региону Војводине (59%), затим следи Регион Шумадије и Западне Србије (37%), а најмање дневних миграната ка суседној држави постоји у Региону Јужне и Источне Србије (4%)<sup>8</sup>. Боља повезаност пограничних места се пре свега може обезбедити већим улагањима у путну, али и железничку инфраструктуру, али и у увођењу редовних линија превоза између пограничних места. Додатан предлог је обезбедити више граничних прелаза специјализованих за прелазак дневних миграната у пограничним пределима.

<sup>8</sup> Регион Београда нема дневне мигранте ка другим државама.




# МОБИЛНОСТ РАДНЕ СНАГЕ

[www.iri.rs](http://www.iri.rs)

[iri@iri.rs](mailto:iri@iri.rs)

**OPEN SOCIETY  
FOUNDATIONS**  
WESTERN BALKANS

 **ИНСТИТУТ ЗА  
РАЗВОЈ И  
ИНОВАЦИЈЕ**