

Др Бојан Урдаревић,*

Ванредни професор Правног факултета Универзитета у Крагујевцу

UDK: 331.556.4(497.11)

АНАЛИЗА ОСНОВНИХ УЗРОКА МИГРАЦИЈЕ РАДНЕ СНАГЕ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

***Апстракт:** Миграције данас представљају глобалну појаву која подразумева промену места боравка једног или више лица ради привременог боравка или сталног настањења у држави пријема. Не постоји јединствена дефиниција мигранта, с обзиром да постоји велика хетерогеност ове групе лица. Миграције ради запослења везане су за настанак и развој светског тржишта рада. Развој индустрије довео је до повећаних потреба за радном снагом које поједине земље на свом тржишту радне снаге нису могле да задовоље.*

Управљање миграцијама данас представља један је приоритетних задатака сваке државе. Последице „одлива“ становништва су веома сложене и далекосежне за целокупно друштво. Тренутни ефекти огледају се у промени укупног броја и структуре становништва, како у месту поласка тако и у месту одређишта миграната. Дугорочни ефекти су далеко неповољнији, јер ће емиграциона подручја, која већ заостају у економском развоју, додатно осиромашити у демографском, фертилном, радном, културном, интелектуалном и сваком другом погледу. Незапосленост, лоше економске и опште друштвене прилике у локалној средини, односно у матичној земљи, неповољни услови за лични и професионални развој само су неки од фактора који утичу на то да људи донесу одлуку о пресељењу. Задатак државе јесте да у постојећим условима пронађе одговарајуће механизме који ће допринети да се промене околности које мотивишу становништво на иселење, односно да се након стицања професионалног искуства у иностранству врате у Србију. То

* e-mail: burdarevic@jura.kg.ac.rs

Рад примљен: 05.06.2019.

Рад прихваћен: 27.06.2019.

се може постићи једино стварањем повољног амбијента за живот, како на нивоу локалне заједнице тако и на нивоу државе.

Централни део овог рада чини пилот истраживање, спроведено на узорку од 300 запослених о њиховој спремности на пресељење у другу државу зарад бољег посла и осталих фактора који утичу на одлучивање по овом питању. Основна идеја за спровођење овог пилот истраживања потекла је из претходног истраживања које је спровела „The Boston Consulting Group“, са циљем да се утврди спремност људи на миграције и утврђивање основних разлога за исте.

Кључне речи: *миграције, систем вредности, зараде, услови рада, пилот истраживање.*

1. Увод

Позната је чињеница да су људи од свог постајања тежили да пронађу најбоље услове за живот, неретко мењајући простор на коме живе. Због тога се данас често истиче да историја људског друштва није ништа друго него историја миграција.¹

Још је и Кант тврдио да сви људи имају подједнако право над планетом Земљом, те да сходно томе, свако може бити на оном делу земљине кугле који изабере за живот.²

Међународне миграције становништва данас представљају појаву која се везује за сам настанак капитализма, те су увек биле условљене политичким, економским, верским и националним околностима³. Уколико посматрамо миграције у контексту глобализације, можемо закључити да оне представљају бројне могућности, како за мигранте, тако и за државу пријема, али исто тако носе са собом потенцијалне ризике у виду социјалне угрожености миграната и њихове честе дискриминације и маргинализације у друштву.⁴

1 C. Harzig, D. Hoerder, D. Gabaccia, *What is Migration History?* Polity Press, Cambridge UK 2009, стр. 8.

2 Имануел Кант, *Вечни мир*, Гутенбергова галаксија, Београд 1995, стр. 55.

3 Боривоје Шундерић, *Право Међународне организације рада*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2001, стр. 275.

4 Б. Урдаревић, *Заштита права радника миграната у међународном радном праву*, у: *Правни аспекти миграција у региону – балканска рута: тематски зборник*, Правни факултет, Нови Сад, 2019, стр. 92.

Сматрамо да је данас неопходно посматрати миграције кроз призму људских права, те се мигрантима мора обезбедити приступ свим људским правима и слободама која су зајамчена сваком појединцу бројним међународним документима универзалног и регионалног карактера.

Република Србија је, према проценама Републичког завода за статистику, 1. јануара 2018. године имала 7.001.444 становника.⁵ Укупно становништво земље је, у односу на почетак претходне године, било малобројније за 38,8 хиљада лица. То значи да је и у 2017. години забележено смањење становништва које се, уосталом, континуирано одвија од почетка ХХI века. Република Србија је само у том раздобљу изгубила нешто преко пола милиона становника, а њено становништво је данас малобројније него пре 50 година. С друге стране, значајно је повећано учешће старијих лица, односно оних преко 65 година, у укупној популацији. Поређења ради, 1981. године старији преко 65 година чинили су свега 10,4% укупне популације, 1991. године 12,7% укупне популације, а 2002. године 16,6% укупне популације. С обзиром да се очекује да се овај тренд настави, процене су такве да ће их 2032. године бити око 21%, а 2052. године, чак скоро 25% укупне популације.⁶

У вези са претходним, важно је истаћи да је у Републици Србији дошло и до приметног продужења просечног животног века. Према таблицама смртности за 2017. годину, очекивано трајање живота при живорођењу износило је 75,5 година, агрегатно за оба пола. Међутим, и поред овога, Србија се у ширим европским оквирима и даље, налази у групи десетак земаља с најкраћим очекиваним трајањем живота.⁷

Из ових неколико уводних напомена можемо закључити да популација Републике Србије спада у демографски најстарије на свету. Стопе рађања су испод „просте репродукције“ више од шест деценија, при чему је остварено тек минимално смањење смртности становништва старијег од 50 година у поређењу са већином европских држава.

Међутим, поред ових негативних демографских трендова, посебно забрињава тенденција да се Србија уклопила у преовлађујуће емиграциони карактер региона који обухвата појас од Хрватске на западу до Бугарске и Румуније на истоку, што резултује просечним

5 Податак доступан на интернет страни: <http://www.stat.gov.rs/sr-latn/vesti/20190628-prosencjen-broj-stanovnika-2018/?s=1801>

6 Б. Мијатовић, Д. Хибер, *Капитализација пензијског осигурања у Србији*, Центар за либерално демокртске студије, Београд, 2008, стр. 17.

7 Г. Пенев, Србија 2017. године: рекордно негативан природни прираштај, *Демографски преглед*, Београд, бр. 68/2018, стр. 4.

годишњим негативним билансом спољне миграције од најмање 15.000 лица у највиталнијем и репродуктивно кључном животном добу. Управо о разлозима ове емиграције и њеним последицама на становништво које остаје у матичној држави биће речи у наставку текста.

2. Миграционе тенденције српске радне снаге и њихове последице

Према свим релевантним изворима, смањење броја становника Републике Србије је извесно у наредним деценијама. Међутим, ако погледамо ширу слику очекиване популационе динамике приметимо да европском простору припада минорна улога у XXI веку. О томе сведочи и извештај Међународног монетарног фонда о демографским проблемима држава централне и источне Европе,⁸ у коме се наводи да ће се популација централне, источне и југосисточне Европе, са изузетком Турске, значајно смањити у наредних 30 година, као последица негативне стопе наталитета и миграција радне снаге. Ове промене имаће значајан утицај на привредни развој, животни стандард и фискалну одрживост држава овог региона.

Дакле, извесно је да се ствара читава зона „депопулације“ дуж источног обода Европске уније, чија главна последица представља дефицит у понуди радне снаге, који је сам по себи велики проблем за ионако слабе економије у овом региону. Проблем је утолико већи ако се примети да је готово извештан раст популације свих осталих светских региона, па чак и незантан раст популације у државама Западне европе. Стога не треба да чуди изненадни егзодус тражилаца азила из западне Азије и северне Африке, усмерених управо ка државама оснивачима Европске уније, чија транзициона рута пролази кроз територију Републике Србије. Ова тзв. Западно-балканска рута предстља велико изненађење и тек од скоро постала предмет расправе дела стручне јавности, а као последица тога да имиграционо питање, у најбољем случају, није препознато ни у јавном дискурсу ни у одговарајућој законској регулативи готово у целом региону кроз који рута пролази⁹.

Из тог разога, ова појава директно је отворила питање будуће миграције у региону у условима ниског фертилитета аутохтоног

⁸ International Monetary Fund, *Demographic Headwinds in Central and Eastern Europe*, Washington DC. no. 19/12, 2019.

⁹ М. Рашевић, В. Никитовић, Д. Бошњак-Лукић, *How to motivate policy makers to face demographic challenges? Зборник Матице Српске за друштвене науке*, бр. 148(3), Нови Сад, 2014, стр. 607-617.

становништва односно демографског егзодуса из политички нестабилних држава имиграната. Имајући у виду стратешки циљ економског опоравка читавог региона, укључујући и државе које још увек нису постале чланице Европске уније, али се налазе у процесу прикључења, није немогуће да управо овај простор постане атрактиван за настањење оних миграната који не буду примљени у државе одредишта. На крају, поједине државе, попут САД, Канаде, Аустралије, итд, управо су радом младих имиграната направиле значајан привредни раст и напредак који још увек траје. Ипак, рекли бисмо да је овде ситуација „мало“ другачија, јер се поставља питање спремности локалног становништва на прилив имиграната, нарочито оних који се значајно разликују етнички, расно или културолошки, с обзиром на њихове земље порекла. У питању је нешто што би се могло описати као непрепознавање и страх од непознатог, а што представља почетни основ за формирање различитих предрасуда и антагонизама.¹⁰ На крају, чак је и немачка канцеларка Енгела Меркел констатовала да пројекат мултикултурализма није успео, иако је постојао благонаклон став према њему у почетку. Што би велики Жан-Пол Сартр рекао „Пакао, то су други.“ Интересантно је питање, које би могло да буде предмет неког наредног истраживања, о томе да ли је прожимање култура могуће само између оних које деле приближно исти систем основних вредности, или је могуће чак и онда када између њих постоје значајне разлике. На први поглед делује да уколико постоје значајне културолошке разлике између две популације, неизбежно долази до развоја антагонизама и анимозитета, што апсолутно нема везе са стањем економије, јер културе задржавају свој поглед на свет и систем основних вредности исти и у кризним временима, али и ван њих.

Поред отворених питања суживота домицилног и страног становништва, смањење радне снаге, производи још неке значјане последице. Ту је, пре свега питање одрживости пензијског система, јер са одласком младог, радноспособног становништва, све ће бити мање оних који ће доприносе плаћати, а све више оних који ће тражити да им пензије буду плаћене.¹¹ Подизање стросне границе, као одговор државе на миграције, не представља политички популарну меру, као ни мере смањивања износа пензија. С обзиром да су ове мере већ примењене у Србији, није реално очекивати да ће се исти сценарио поновити. Такође, ни повећање основице доприноса не мора дати позитивне резултате, већ

¹⁰ Н. Рот, *Основи социјалне психологије*, Београд, 2009, стр. 491.

¹¹ Ј. Ђирић, *Демографија и пензије, Право и привреда*, бр. 7-9/2018, стр. 402-414.

пре могу довести до пореске евазије, односно до избегавања плаћања доприноса.¹²

Указујемо и на то да са старењем становништва, повећавају се притисци на здравствени систем и пружаоце здравствених услуга, чије ће финансирање, у ситуацији када постоји мањи број запослених, бити доведено у питање.

Даље, јавне политике усмерене ка побољшању стопе наталитета, по правилу, не дају жељене резултате у погледу одржања тражишта рада. Ове политике су највише изражене у земљама централне Европе, међутим, не постоје значајни научни докази о њиховој успешности. Чак, и уколико би ове политике имале ефекта, он би се осетио тек у наредних 20, или 30 година, што је дуг рок који не решава тренутни проблем. Дакле, државе које су се суочиле са ниским фертилитетом, што је случај и са Србијом, те популационим старењем, би требало више да цене улагање у људски капитал, а не у саму величину популације.¹³ У савременом друштву структурних неједнакости, циљ неразвијених друштава је да изађу из периферне позиције, а то могу само јачањем својих образовних ресурса. Управо те државе и таква друштва треба да афирмишу свој „људски капитал“, а то значи да улажу значајна средства у образовање стручних кадрова¹⁴. Међутим, уколико у једној држави владавина права није на завидном нивоу, судски систем није у довољној мери независан, ефикасан и транспарентан, а поред тога постоји и велика економска несигурност, постоји реална опасност да сав тај оспособљен и стручан кадар напусти државу, па плодове њиховог школовања „убирају“ неке развијеније државе.

Стога би препорука пре ишла ка јавним политикама које стимулишу подизање квалитета и нивоа образовања младих, а не ка класичном пронаталитетном приступу, при чему се истовремено мора радити промени постојећег друштвеног система вредности.

12 У прва четири месеца 2018. године порески полицајци пронашли су 4.1 милијарду динара утајеног пореза, од чега се готово 77% односи се на избегавање плаћања пореза и доприноса на зараде запослених и неплаћање ПДВ. Ово је скоро три пута мање од износа утајеног пореза из 2017. године.

13 В. Никитовић, Кључни демографски изазови Србије и њихове будуће тенденције, *Демографски преглед*, Београд, бр. 63/17, стр. 1.

14 П. Анђелковић, *Миграција и замена становништва у Србији*, (ур), Ј. Тирић, Б. Кнежић, *Мигранти на раскршћу или беспућу земље Србије*, Институт за упоредно право, Београд, 2016, стр. 19.

3. Пилот истраживање најважнијих фактора везаних за миграције радне снаге у Републици Србији

У циљу истраживања спремности запослених на пресељење у другу државу зарад бољег посла и основних фактора који утичу на одлучивање по овом питању, спроведено је пилот истраживање на узорку од 300 запослених. Основна идеја за спровођење овог пилот истраживања потекла је из истраживања које је спровела „The Boston Consulting Group“¹⁵, а са циљем да се утврди спремности људи на миграције, као и идентификују основни разлози исте. Истраживањем је било обухваћено 366.000 испитаника из 197 земаља и у том смислу ово је једно до највећих истраживања икада спроведених на тему анализе трендова у погледу миграција повезаних са радом и условима рада. Један од најзначајнијих резултата у овом истраживању је да је глобално посматрано спремност за миграције опала у односу на 2014. годину (када је спремност за миграције износила 64%, а 2018. године 57%). Међутим уочено је да је спремност за миграције порасла у земљама са нестабилном политичком и економском ситуацијом у којима је нижи животни стандард. С обзиром да Републици Србији недостаје више оваквих истраживања, сматрали смо да би било занимљиво истражити трендове у вези са миграцијама повезаним са радом и мотивима који чине основу доношења такве одлуке. Спроведено пилот истраживање је само увод у обимније истраживање којим ће бити обухваћен знатно већи број испитаника и који ће нам пружити још детаљнији увид у спремност за пресељење и основне факторе који утичу на доношење такве одлуке.

Узорак који је обухваћен пилот истраживањем обухватио је 300 испитаника. Узорком су обухваћени испитаници старости од 20 до 62 године. Полна структура је 48,8% мушкараца и 51,2% жена. Структура узорка у погледу година радног стажа је следећа: 37,1% испитаника има мање од 10 година радног стажа, 15,3% има између 10 и 15 година радног стажа, 14,7% испитаника има између 15 и 20 година радног стажа, 12,9% испитаника има између 20 и 25 година радног стажа и 20% испитаника има преко 25 година радног стажа. Образовна структура узорка је следећа: 4,1% испитаника је завршило само основну школу, 65,3% испитаника има средњу стручну спрему, 30% испитаника има високу стручну спрему и 0,6% испитаника су магистри. У оквиру упитника испитаницама су била постављена питања и о броју деце и брачном статусу, али су се ове карактеристике показале као нерелевантне за

15 Резултати истраживања под називом „Decoding Global Talent“ доступни на следећој итнернет страни: <https://www.bcg.com/publications/2018/decoding-global-talent.aspx>

истраживање. Све варијабле које су узете у анализу су биле оне за које се претпостављало на основу теоријских поставки да су релеватне за миграције повезане са радом и да на изванредан начин постоје значајне популационе разлике између различитих група у оквиру ових варијабли.

Најзначајнији резултати истраживања односе се на рангирање важности одређених фактора који утичу на одлучивање о миграцијама повезаним са радом и на повезаност истих са одређеним популационим карактеристикама.

Сви фактори који утичу на миграције могу се поделити у три групе: (1) фактори повезани са развојем личности и компетенција, (2) фактори повезани са послом и развојем каријере и (3) фактори повезани са животним стандардом и ширим друштвеним контекстом.

Резултати јасно показују да су се фактори повезани са послом и развојем каријере и фактори повезани са животним стандардом и ширим друштвеним контекстом значајно издвојили као важнији за донешање одлуке о пресељењу у другу државу од фактора који су повезани са развојем личности и компетенција. Посматрано појединачно кроз ставке које су биле део упитника који су испитаници попуњавали као најважније за одлучивање о пресељењу су се издвојили следећи чиниоци: (1) систем вредности који је успостављен у Републици Србији (просечан скор на тврдњи 4,22); (2) већа зарада (просечан скор на тврдњи 4,20); (3) бољи животни стандард (просечан скор на тврдњи 4,19); (4) веће вредновање способности и знања од политичке припадности (просечан скор на тврдњи 4,10); (5) бољи услови рада (просечан скор на тврдњи 4,07); и (6) већа економска стабилност (просечан скор на тврдњи 4,01). (детаљније погледати график 1)



График 1. Рангирање фактора важних за доношење одлуке о пресељењу на основу просечног скорa

Фактори повезани са развојем личности и компетенција су показали врло ниску повезаност са доношењем одлуке о пресељењу. Просечна вредност по ставкама које су обухваћене овим фактором се креће од 2,90 до 3,30 и значајно је нижа од претходно наведене две групе фактора. Важно је нагласити да је једна од најниже ранжираних тврдњи са просечним скором од 3.15, она која се односи на то да су међуљудски односи на послу важни за одлуку о пресељењу.

Ови резултати су усклађени са подацима који су добијени у студији „The Boston Consulting Group“ у којој је утврђено да у економски и политички нестабилнијим срединама примарни фактори повезани са миграцијама јесу управо они који су везани за услове рада, зараду, систем вредности и бољи животни стандард.

Са друге стране посматрано овако добијени резултати указују на то да миграције, или како се то данас популарно назива „одлив мозгова“, нису категорија повезана искључиво са условима рада и зарадом, већ и са

ширим друштвеним контекстом, где рад представља само један његов аспект. У том смислу, могуће је закључити да побољшање самих услова рада и повећање зарада независно од побољшања опште друштвене климе и заокрета у систему вредности не може зауставити миграције и обезбедити останак квалитетне радне снаге у држави.

Резултат који указује на потребу хитних друштвених промена је да 68% испитаника показује жељу да напусти државу у потрази за бољим послом и бољим условима рада. У истраживању је уочено да постоји статистички значајна разлика у спремности старије популације на миграције у односу на млађи део популације. Старији се теже одлучују на миграције, а уколико се ипак одлуче, као најважнији разлози се издвајају услови рада и зарада. Када се овај резултат тумачи у контексту статистичких података о демографским карактеристикама који јасно указују да је из године у годину просек старости на нивоу Републике Србије све виши, намеће се потреба налажења хитних и конструктивних решења која ће умањити миграције и зауставити тренд повећања просечне старости популације, јер ће то водити формирању система који ће бити у потпуности економски неодржив.

Корелације варијабли обухваћених истраживањем које би било значајно поменути и које пружају детаљнији увид у природу самог процеса миграције и мотивацију која стоји у његовој позадини су следеће:

1. Уочена је статистички значајна разлика и негативна повезаност између година радног стажа и могућности напредовања, жеље да се упознају друге културе и стицање већег искуства и бољег образовања, што значи да су људима са више година радног стажа ово најмање важни разлози и имају врло мали значај за доношење одлуке о пресељењу;

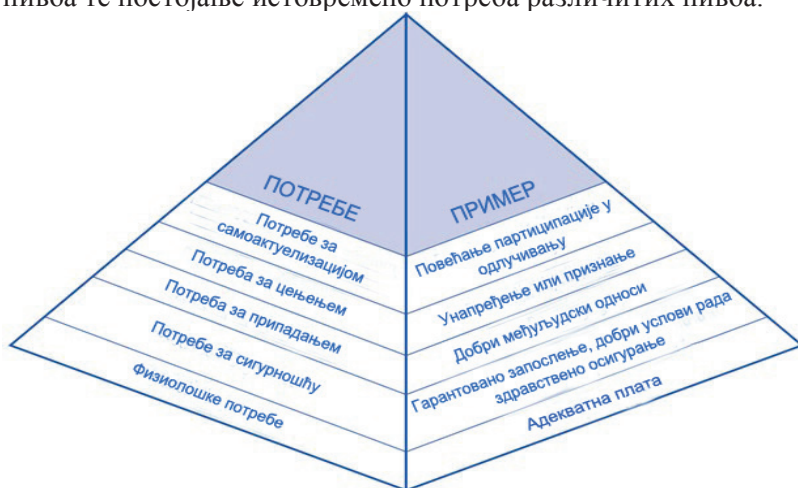
2. Уочена је статистички значајна негативна корелација између испитаника који имају децу и оних који немају у погледу важности могућности за развој нових пословних вештина у смислу да је за испитанике који имају децу овај фактор од врло малог значаја за одлучивање о пресељењу.

3. Брачни статус је варијабла која није статистички значајно повезана ни са једним фактором који утиче на одлучивање, те се може сматрати ирелеватном при одлучивању о пресељењу. Људи су одлучују на миграције без обзира на брачни статус.

4. Уочена је статистички значајна позитивна повезаност између степена образовања и важности упознавања других култура и језика при одлучивању о пресељењу. Што значи да што је виши ниво образовања

то фактори повезани са развојем личности и компетенција постају значајнији.

Најзначајнији резултати до којих се дошло у истраживању имају и своју теоријску подлогу и представљају потврду линеарног модела Масловљеве хијерархије потреба према којој се све човекове потребе могу поделити у пет група: (1) физиолошке/егзистенцијалне потребе, (2) потребе за сигурношћу, (3) потреба за припадањем и добрим међуљудским односима, (4) потреба за поштовањем и (5) потреба за самоактуелизацијом¹⁶. Масловљева теорија објашњава да се све потребе могу посматрати као пирамида што значи да човек не прелази на наредни, виши ниво потреба док не задовољи потребе нижег нивоа. Овакав приказ сугерише линеарно кретање и постојање чврсто утврђених граница између група потврда. У каснијим теоријским објашњењима дозвољена је могућност флексибилности граница између различитих нивоа те постојање истовремено потреба различитих нивоа.



Резултати спроведеног пилот истраживања имају своје упориште управо у Масловљевој теорији потреба, јер су највише рангирани фактори који утичу на одлучивање о пресељењу (систем вредности, већа зарада, бољи животни стандард, бољи услови рада и већа економска стабилност) управо они који би према Масловљевој теорији могли да се сврстају у прва два нивоа потреба – егзистенцијалне потребе (већа зарада) и потребе за сигурношћу (бољи услови рада, економски и политички стабилније друштво које ће обезбедити и већу сигурност запослења и већа права у вези са радом). У том смислу је врло значајно још једном

16 A. Maslow, *Motivation and Personality*, Harper & Raw, Publishers, 1954.

нагласити да је рад само један од аспеката шире друштвене реалности и да промене које би довеле до смањења миграција не могу никако остати ограничене само на поље рада у смислу повећања зарада и побољшања услова рада, већ да промена мора бити ширег друштвеног карактера. Такође, не сме се занемарити да су све потребе вишег нивоа остале доста ниже рангиране што је и очекивано у ситуацији у којој људи живе у условима материјалне угрожености и несигурности у вези са радом.

На нивоу радних организација могуће је начинити одређене промене уколико постоји иницијатива од стране менаџмента, али у светлости добијених резултата могуће је претпоставити да такве микропромене не би спречиле миграције, јер основна мотивација запослених за миграције не проистиче само из незадовољства условима везаним за рад, већ незадовољством које је ширег друштвеног карактера.

4. Закључак

Миграције становништва које су под најјачим утицајем економских и других чиниоца на тржишту радне снаге, како на националном тако и на глобалном нивоу, представљају посебан демографски феномен који је најтеже предвидети и измерити. Без обзира да ли је иселјавање мотивисано економским, политичким, образовним или другим разлозима, оно увек представља губитак људских ресурса, а последњих деценија и изразити губитак интелектуалног потенцијала државе.

Кључни предуслов приликом дефинисања политика које се тичу популационог развоја Србије јесте суочавање са извесношћу даљег смањења и старења становништва. Дакле, ради се о процесу који је немогуће зауставити и који иде својим током, као део једног глобалног тренда.

Неопходно је радити на очувању постојеће радне снаге уз снажну подршку образовању и обукама одраслих. Такође, неопходна је и будућа либерализација имиграционих политика, нарочито у погледу обучених радника, односно оних који поседују знања и вештине. То даље значи да је неопходно извршити заокрет од тога да су радници трошак пороизводње, ка томе да су они важан ресурс који је све ређи.

Истраживање спроведено у овом раду показало је да и поред тога што је створен „повољан“ привредни амбијент за привлачење страних инвестиција, основна мотивација запослених за миграције не проистиче само из незадовољства условима рада и зарадом, већ из незадовољством које је ширег друштвеног карактера. Стога, стварање друштвеног

амбијента конципираног на ефикаснијим институцијама и владавини права учинће прихватљивијим избор домаће радне снаге да остану него да оду, а истовремено ће Србија постати пожељна дестинација за стране раднике.

Литература и извори

Анђелковић П, Миграција и замена становништва у Србији, (ур), Ј. Ћирић, Б. Кнежић, *Мигранти на раскришћу или беспућу земље Србије*, Институт за упоредно право, Београд, 2016, стр. 19.

International Monetary Fund, *Demographic Headwinds in Central and Eastern Europe*, Washington DC. no. 19/12, 2019.

Кант И, *Вечни мир*, Гутембергова галаксија, Београд 1995, стр. 55.

Maslow A, *Motivation and Personality*, Harper & Raw, Publishers, 1954.

Мијатовић Б, Хибер Д, *Капитализација пензијског осигурања у Србији*, Центар за либерално демокртске студије, Београд, 2008, стр. 17.

Никитовић В, Кључни демографски изазови Србије и њихове будуће тенденције, *Демографски преглед*, Београд, бр. 63/17, стр. 1.

Пенев Г, Србија 2017. године: рекордно негативан природни прираштај, *Демографски преглед*, Београд, бр. 68/2018, стр. 4.

Рашевић М, Никитовић В, Бошњак-Лукић Д, How to motivate policy makers to face demographic challenges? *Зборник Матице Српске за друштвене науке*, бр. 148(3), Нови Сад, 2014, стр. 607-617.

Рот Н, *Основи социјалне психологије*, Београд, 2009, стр. 491.

Ћирић Ј, Демографија и пензије, *Право и привреда*, бр. 7-9/2018, стр. 402-414.

Урдаревић Б, Заштита права радника миграната у међународном радном праву, у: Правни аспекти миграција у региону – балканска рута: тематски зборник, Правни факултет, Нови Сад, 2019, стр. 92.

Narzig C, Hoerder, D, Gabaccia D, *What is Migration History?* Polity Press, Cambridge UK 2009, стр. 8.

Шундерић Б, *Право Међународне организације рада*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2001, стр. 275.

Bojan Urdarević, Ph.D.

Part-time professor Faculty of Law, Kragujevac

The Analysis of the Major Causes of Labor Force Migration in Serbia

Summary

The populations of Central, Eastern, and Southeastern European countries, with the exception of Turkey, are expected to decrease significantly over the next 30 years, driven by low or negative net birth rates and outward migration. These changes will have significant implications for growth, living standards, and fiscal sustainability. First, the labor force in CESEE countries is projected to shrink over the next three decades. Second, aging populations will also increase demands on health care and pension resources. Some public pension systems currently appear sustainable, but spending would increase substantially if pensions were more in line with preretirement earnings. Third, aging of the labor force itself could cause aggregate productivity to deteriorate, and for some countries, this effect can be significant.

The main focus of this article represents a pilot research conducted on the sample of 300 employees, and their readiness to leave the country of origin and move to other country in search of better job opportunities, higher salary, or any other factor relevant to make that kind of decision. The basic idea for this type of research came from already conducted research by the Boston Consulting Group and the online international recruitment company The Network, which represents one of the largest surveys ever of labour trends and work preferences.

Key words: *migrations, value-system, salaries, working conditions, pilot research.*