**REPUBLIKA SRBIJA**

**NARODNA SKUPŠTINA**

**BIBLIOTEKA NARODNE SKUPŠTINE**

**Tema: USLOVI ZA ZAPOŠLJAVANJE STRANACA U NEMAČKOJ, SLOVENIJI I UJEDINJENOM KRALJEVSTVU**

**Datum: 14.11.2014.**

**Br.: 07/14**

**Ovo istraživanje je uradila Biblioteka Narodne skupštine za potrebe rada narodnih poslanika i Službe Narodne skupštine. Za više informacija molimo da nas kontaktirate putem telefona 3026-532 i elektronske pošte** [***istrazivanja@parlament.rs*.**](mailto:istrazivanja@parlament.rs) **Istraživanja koja priprema Biblioteka Narodne skupštine ne odražavaju zvanični stav Narodne skupštine Republike Srbije.**

**SADRŽAJ**

[Savezna Republika Nemačka 2](#_Toc403731774)

[Republika Slovenija 8](#_Toc403731775)

[Ujedinjeno Kraljevstvo Velike Britanije i Severne Irske 12](#_Toc403731776)

Predmet istraživanja su osnovni uslovi za zapošljavanje stranaca u Nemačkoj, Sloveniji i Ujedinjenom Kraljevstvu Velike Britanije i Severne Irske. Izloženi su uslovi za dobijanje radnih dozvola za strane državljane i osnovna prava po osnovu socijalnog osiguranja koja ostvaruju strani radnici u navedenim državama Evropske Unije.

# Savezna Republika Nemačka

Državljanima EU nije potrebna viza za ulazak u Saveznu Republiku Nemačku (u daljem tekstu Nemačka). [[1]](#footnote-1) Državljani Srbije, koji poseduju biometrijski pasoš, a ne žele da se zaposle na teritoriji Nemačke mogu da putuju u Nemačku bez vize i da borave do 90 dana u periodu od šest meseci. Državljani Srbije koji planiraju stalni boravak ili zaposlenje u Nemačkoj podležu viznom režimu i moraju pre polaska za Nemačku da podnesu zahtev za izdavanje odgovarajuće vize. Zahtev za izdavanje vize se podnosi isključivo lično (ovo pravilo je izuzeto kada su u pitanju deca mlađa od 3 godine).

Zabrana regrutovanja radnika iz inostranstva koja je doneta zaključkom Savezne vlade 1973. godine u osnovi je i dalje na snazi. Pravnom uredbom (Uredbom o zapošljavanju) je pristup tržištu rada za stance iz trećih zemalja ograničen na određena zanimanja i uvek zahteva prethodnu saglasnost Savezne agencije za zapošljavanje. Zahtevi za vizu radi zapošljavanja za zanimanja sa niskim stepenom kvalifikacije i čak bez kvalifikacije spadaju u domen zabrane regrutovanja iz spomenutog zaključka Savezne vlade, tako da su izgledi za dobijanje pozitivnog odgovora izuzetno mali.

Od 2005. godine Nemačka ulaže veće napore kako bi stimulisala visokokvalifikovane radnike da se presele u tu zemlju. Najtraženije su osobe koje se bave prirodnim naukama, inženjeri, profesori. Zakon o imigraciji omogućava visokokvalifikovanim osobama dobijanje stalnog boravka od samog početka, pod uslovom da imaju konkretnu ponudu za posao i da dobiju odobrenje od nemačke Savezne agencije za zapošljavanje. Članovi porodice ovih ljudi ili članovi porodice koji će im se nakndno pridružiti mogu takođe dobiti pravo na rad. [[2]](#footnote-2)

Boravišna dozvola koja omogućuje pridruživanje izdržavanih članova porodice kako bi živeli zajedno kao porodica (naknadna migracija izdržavanih članova porodica) daće se strancima kako bi se zaštitili brak i porodica. U Nemačku se može migrirati kako bi se pridružili članu svoje porodice ako ste:

* supružnik,
* verenik/verenica,
* roditelj deteta koje je u Nemačkoj,
* dete,
* izdržavani član porodice koji bi se našao u teškim životnim uslovima bez pomoći člana porodice koji je u Nemačkoj.

Prethodno navedeni članovi porodice mogu migrirati u Nemačku kako bi se pridružili članu svoje porodice koji je:

* nemački državljanin,
* ima dozvolu za nastanjenje
* ima boravišnu dozvolu za rad ili za humanitarnu zaštitu,
* postdiplomski student ili student sa stipendijom,

Opšti uslovi naknadne migracije članova porodice su sledeći:

* član porodice već legalno živi u Nemačkoj, što znači da ima boravišnu dozvolu ili dozvolu za nastanjenje,
* osiguran je adekvatan životni prostor,
* član porodice ima dovoljna finansijska sredstva za izdržavanje bez traženja državne pomoći (socijalne pomoći za izdržavanje),
* nema osnova za izgon.

U Nemačkoj postoji nekoliko programa radnih dozvola. Svaka radna dozvola izdaje se na različit vremenski period.

Sporazumi za gostujuće radnike/stručnu obuku omogućavaju da do 11.050 kvalifikovanih mladih ljudi (između 18 i 40 godina) radi i uči u Nemačkoj s ciljem usvajanja dodatnih specifičnih veština i dopušta mladim Nemcima rad i učenje u tim evropskim zemljama po principu reciprociteta. Trajanje boravka je ograničeno na 18 meseci. Nemački poslodavci predaju ponude za rad i usavršavanje lokalnim agencijama za zapošljavanje koje ih bez ispitivanja nemačkog tržišta rada prenose stranim agencijama za zapošljavanje kako bi se mladi tamo mogli prijaviti.

Dozvole za prekogranične radnike nisu vremenski ograničene, oni mogu raditi samo u unapred definisanim graničnim područjima i po pravilu se moraju svakodnevno vraćati u svoju zemlju (dozvoljeno im je da ostanu do 2 dana u Nemačkoj). Stranci se mogu zapošljavati samo ako lokalna agencija za zapošljavanje potvrdi da na raspolaganju nema domaćih radnika.

Svrha programa za sezonske radnike je popunjavanje radnih mesta u poljoprivredi, šumarstvu i sezonskim hotelima. Sezonski radnici mogu ostati u Nemačkoj najviše do 9 meseci. Poslodavci traže sezonske strane radnike i predaju lokalnim agencijama za zapošljavanje predloge ugovora u kojima navode plate i radne uslove kao i odredbe o smeštaju koji osigurava poslodavac, obrocima i organizaciji putovanja.

U okviru programa rada na osnovu ugovora o radu koji se zasniva na bilateralnim sporazumima, zaposleni stranci mogu raditi u Nemačkoj ako su vezani za projekat ili ugovor. Trajanje je ograničeno na dve ili tri godine. Nemačka kompanija mora osigurati da pretežno njihov strani kooperant plaća (nemačke) plate radnicima i da su radnici pokriveni osiguranjem za slučaj isplate odštete.

Zakon o sprovođenju Direktive EU o visokokvalifikovanim radnicima (tzv. Direktiva o plavoj karti) stupio je na snagu 2012. godine. Na taj način visokokvalifikovanim radnicima je olakšano dobijanje prava na boravak u Nemačkoj.

Uredba o zapošljavanju je stupila na snagu 1.jula 2014. godine. Nakon uvođenja „plave karte za EU“ za osobe sa visokom kvalifikacijom i olakšanog postupka priznavanja inostranih diploma stručnog obrazovanja, kao i stvaranja novih šansi za studente iz zemanja van EU, ova uredba za radnu snagu iz trećih zemalja predstavlja još jedan značajan korak u pravcu olakšavanja pristupa tržištu rada. Uslovi za dobijanje dozvole za rad za osobe sa visokim stručnim obrazovanjem su:

* da je stručna kvalifikacija stečena u inostranstvu istovetna nemačkom obrazovanju istog profila,
* da na nemačkom tržištu rada za konkretno zanimanje nema dovoljno radne snage sa određenim stručnim obrazovanjem.

Savezna agencija za zapošljavanje (u daljem tekstu Agencija) sastavlja listu deficitarnih zanimanja koja se redovno usklađuje sa situacijom na tržištu rada. Dozvole za zapošljavanje u tim zanimanjima izdaju se samo ako uslovi zapošljavanja nisu manje povoljni od onih koji važe za domaće radnike iz sličnog profila u Nemačkoj. Agencija nakon polugodišnje analize deficitarnih zanimanja sastavlja tzv. pozitivnu listu. Ova lista se objavljuje u aktuelnom izdanju na nemačkom jeziku na internet stranici Centrale za posredovanje pri zapošljavanju. [[3]](#footnote-3)

Nemačko socijalno osiguranje je sistem obaveznog osiguranja koje ima dominantnu ulogu u sveukupnoj socijalnoj zaštiti Nemačke. Ova vrsta zaštite je najvažniji instrument kojim se osigurava socijalna zaštita građana. Zasniva se na solidarnosti zajednice osiguranika i pruža delotvornu finansijsku zaštitu od velikih životnih rizika i njihovih posledica, uključujući bolest, nezaposlenost, starost, industrijske povrede i potrebu za dugotrajnom zaštitom. U sistem socijalnog osiguranja ulazi se kroz zdravstveno osiguranje. Svako ko je samozaposlen može izabrati između dobrovoljnog, zakonskog ili privatnog zdravstvenog osiguranja. Većina zaposlenih sa stalnim dohocima moraće automatski ući u "Gesetzliche Krankenkasse" (jednu od mnogih polu-javnih ustanova zdravstvenog osiguranja). Poslodavac prijavljuje zaposlenog u odabranu kompaniju koja se bavi zdravstvenim osiguranjem. Zaposleni je tada automatski prijavljen za dugotrajno osiguranje. Kompanija koja se bavi zdravstvenim osiguranjem prijavljuje tog zaposlenog za osiguranje u slučaju nezaposlenosti i penzijsko osiguranje. Socijalno osiguranje je obavezno za sve zaposlene. Polovinu iznosa plaća poslodavac, a druga se polovina oduzima od plate i uplaćuje u sistem socijalne zaštite. Situacija je nešto drugačija za obavezno osiguranje u slučaju nesreće. U ovom slučaju doprinose u potpunosti uplaćuje poslodavac. Plaćanje doprinosa socijalnog osiguranja daje osiguraniku pravo na naknade dostupne u sklopu penzijskog osiguranja, osiguranja za slučaj nezaposlenosti i osiguranja za medicinsku zaštitu.

Nemačko socijalno osiguranje sastoji se od pet delova i nudi finansijsku pomoć u slučaju bilo kakavih nesrećnih događaja i njihovih posledica.

Zakonsko zdravstveno osiguranje pomaže čuvanje zdravlja i ozdravljenje i ublažava implikacije bolesti. Naknade mogu biti individualne i za članove porodice. One se odnose na sledeće slučajeve.

* Pokrivaju troškove posebnih medicinskih postupaka (lekarskih, stomatoloških, bolničkih). Jedini izuzeci su naknade u slučaju povrede na radnom mestu ili profesionalnog oboljenja. Ti slučajevi su pokriveni obaveznim osiguranjem u slučaju nesreće
* Pokrivaju troškove bolovanja ukoliko poslodavac ne nastavi da isplaćuje platu dok radnik ne može da radi.
* Naknada za porodiljsko odsustvo i porodiljska pomoć isplaćuje se tokom trudnoće i nakon rođenja deteta.
* Mere za prevenciju i rano otkrivanje određenih bolesti.[[4]](#footnote-4)

Državno zdravstveno osiguranje pokriva i porodicu radnika bez dodatne naplate. Porodica je pokrivena osiguranjem zaposlenog pod uslovom da, između ostalog, njihov ukupan prihod ne prelazi određenu sumu i da nemaju sopstveno osiguranje.

Zakonsko osiguranje u slučaju nesreće štiti radnika i njegovu porodicu od posledice nesreće na poslu i profesionalnih oboljenja koja mogu nastati za vreme posla. Radnik je automatski pokriven ovom vrstom osiguranja nezavisno od visine primanja ako je zaposlen ili je na stručnoj praksi. Obavezno osiguranje u slučaju nesreće na poslu pokriva i poljoprivrednike, decu u vrtićima ili jaslicama, decu u školi, studente, ljude koji pruže pomoć u slučaju nesreće, civilnu odbranu i spasioce u hitnim slučajemivima, davaoce krvi i organa i volontere u nekim volonterskim aktivnostima.

Naknade koje su pokrivene ovom vrstom osiguranja su:

* pokriće troškova celokupnog lečenja,
* naknada u slučaju povrede (80% od bruto plate, u periodu od najveše 78 nedelja),
* pomoć pri profesionalnoj integraciji (uključujući i ponovnu obuku ako je potrebno),
* pomoć pri društvenoj integraciji i dodatna pomoć,
* novac za bolničku negu,
* isplate u gotovini za osiguranika i izdržavane članove porodice koji ostaju iza njega (penzija za siročad, penzija za izdržavane članove porodice koji ostaju iza osiguranika)
* penzija za osiguranika.

Zakonsko osiguranje u slučaju nezaposlenosti osigurava egzistencijalnu sigurnost u slučaju nezaposlenosti. Osiguranje u slučaju nezaposlenosti je obavezno za sve zaposlene u Nemačkoj. Doprinosi iznose 6,5% mesečne bruto plate i do određene granice jednako se dele na poslodavca i osiguranika (radnika). Naknade u slučaju nezaposlenosti biće isplaćene ukoliko je osiguranik nezaposlen, a radio je (i plaćao doprinose) barem 12 meseci u poslednje tri godine (ovaj će se period smanjiti na dve godine). Da bi osiguranik primio naknadu za nezaposlene, mora se prijaviti lokalnoj službi za zapošljavanje. Osiguranik bi trebalo da se prijavi čim ostane bez posla jer se naknada isplaćuje samo od dana prijave, a odlaganje bi moglo rezultirati kaznama. Naknada iznosi oko 60% prethodne neto plate i uplaćuje se direktno na bankovni račun osiguranika. Ako osiguranik ima decu, naknada iznosi oko 67%. Dužina perioda tokom kojeg se prima naknadu zavisi od dužine prethodnog zaposlenja i godina osiguranika. Naknada je ograničena na period od jedne godine za ljude mlađe od 45 godina. Za vreme primanja naknade, osiguranik se mora redovno javljati lokalnoj službi za zapošljavanje[[5]](#footnote-5).

Zakonsko penzijsko osiguranje pruža zaštitu korisnicima starijeg doba i onima koji imaju profesionalni invaliditet, kao i porodici u slučaju smrti osiguranika. Da bi se dobila penzija, moraju biti uplaćeni doprinosi i zadovoljeni određeni zakonski uslovi.

Obavezno penzijsko osiguranje omogućava:

* starosnu penziju,
* penziju u slučaju smanjene sposobnosti zarađivanja,
* penzije za izdržavane članove porodice koji ostaju iza osiguranika (penzije po osnovu smrti osiguranika).[[6]](#footnote-6)

Osim nekih izuzetaka, svi zaposleni uplaćuju obavezne doprinose u državni penzioni fond, uključujući:

- osobe na stručnoj praksi,

- invalidne osobe u zaštićenim radionicama,

- osobe u vojnoj ili civilnoj službi,

- osobe koje na godinu dana volontiraju ili rade na zaštiti okoline.

Osobe izuzete od osiguranja su:

- višestruko zaposlene osobe (nekoliko minimalno plaćenih i kratkotrajnih zaposlenja),

- osobe koje primaju minimalni dohodak (čiji redovni dohoci ne prelaze 400 EUR mesečno),

- kratkotrajno zaposlene osobe (najviše dva meseca ili 50 radnih dana godišnje),

- višestruko zaposlene osobe (nekoliko minimalno plaćenih i kratkotrajnih zaposlenja).

S obzirom da se penzije uvek računaju na osnovu (nižeg) iznosa plate za koji su uplaćivani doprinosi, zaposleni mogu potpisati izjavu u kojoj se odlučuju da plaćaju doprinose za ceo iznos plate i istu predaju svome poslodavcu. Tada se uplaćuju puni doprinosi, čak i pri povećanju, a pri određivanju iznosa penzije uzima se u obzir cela plata.

Zakonsko osiguranje za slučaj dugotrajne nege osigurava finansijsku pomoć osobama kojima je potrebna dugotrajna nega, a služi osiguravanju osnovnih sredstava koja su obično dovoljna za pokrivanje troškova nege. Ovo osiguranje pretežno pruža beneficije za kućnu negu u nastojanju da omogući korisniku ostanak kod kuće, u porodičnom okruženju, što je moguće duže. Doprinosi se plaćaju po istom metodu kao i za uplate zdravstvenog osiguranja.

Zemlje članice Evropske Unije i Evropskog ekonomskog područja imaju dogovor o primeni određenih propisa koji osiguravaju zadržavanje i prenošenje prava vezanih za socijalnu zaštitu. Propisi se odnose na zdravstveno osiguranje, penzijsko osiguranje, osiguranje za slučaj nezaposlenosti i usluge socijalne pomoći za porodice. Propisi osiguravaju da nijedan zaposleni ne ostane oštećen ako radi u više zemalja članica Evropske unije tokom svog profesionalnog života. Nijedan doprinos se ne gubi, štite se stečena prava i svaka zemlja mora isplaćivati penziju koja odgovara dužini perioda tokom kojeg je zaposleni plaćao poreze u dotičnoj zemlji.

Sporazumizmeđu SFRJ i SR Nemačke o socijalnom osiguranju je stupio na snagu 01.09.1969. godine; objavljen je u „Službenom listu SFRJ“ broj 9/1969. Izmene i dopune su izvršene Sporazumom iz 1974. godine, a stupile su na snagu 14.05.1975. godine, sa početkom primene od 01.01.1975. godine, a objavljene su u „Službenom listu SFRJ-MU“ 24/1976. U Beogradu su 17.01.2013. godine Savezna agencija za zapošljavanje SR Nemačke i Nacionalna služba za zapošljavanje Republike Srbije potpisale Sporazum o posredovanju privremenom zapošljavanju srpskih radnika u SR Nemačkoj. Na ovaj način otvorene su mogućnosti za zapošljavanje radnika za zdravstvenu negu u bolnicima i domovima za stara lica na teritoriji Nemačke. Nakon posredovanja preko Nacionalne službe za zapošljavanje Republike Srbije nemačka organizacija GIZ pripremiće u Srbiji odgovarajuće kandidate za odlazak u Nemačku, a u Nemačkoj će ista organizacija pratiti u početku kandidadate kako bi im se olakšalo prilagođavanje. Preduslov za učešće na konkursu, pored stečenog odgovarajuće obrazovanja, je i poznavanje nemačkog jezika.

# Republika Slovenija

Zapošljavanje, odnosno rad stranaca, u Sloveniji je regulisan Zakonom o zapošljavanju i radu stranaca[[7]](#footnote-7). Uslov za rad stranaca je dobijanje radne dozvole ili druge odgovarajuće dozvole koja zamenjuje radnu dozvolu.

Radna dozvola nije potrebna samo u slučaju kada je to određeno zakonom ili međunarodnim ugovorom. U članu 5. stavu 2. Zakona o zapošljavanju i radu stranaca taksativno su navedeni ovi izuzeci od načelnog pravila (npr. rad diplomata, akreditovanih stranih novinara, sveštenika i dr.) na koja se shodno i ne primenjuju odredbe Zakona. Ministar za rad je nadležan da ukoliko postoji potreba da svoje mišljenje u ovim posebnim slučajevima.

Radna dozvola nije potrebna državljanima država članica Evropske unije, Evropskog ekonomskog područja (Norveška, Lihtenštajn, Island) i Švajcarske i članovima njihove uže porodice, državljanima trećih država ako imaju dozvolu boravka po osnovu spajanja porodice sa državljaninom EU, EEP ili Švajcarske. Ovo znači da su radnici iz pomenutih država pri zapošljavanju izjednačeni sa slovenačkim radnicima. U slučaju zaposlenja nije im potrebna radna dozvola već je poslodavac dužan da prijavi zaposlenje radnika iz EU. Kao prijava se računa prijava na socijalno osiguranje Zavodu za zapošljavanje Republike Slovenije od strane poslodavca. Poslodavac mora da objavi prijavu u roku od 10 dana po zaposlenju.

Stranci, odnosno državljani trećih država, mogu da se zaposle samo na osnovu radne dozvole koju izdaje Zavod za zapošljavanje Republike Slovenije. Ona omogućava rad i osnova je za dobijanje dozvole boravka, posebne dozvole koju izdaju slovenačka diplomatsko-konzularana predstavništa. Zakon razlikuje tri vrste radnih dozvola: dozvolu za zapošljavanje, dozvolu za rad i ličnu radnu dozvolu.

*Dozvola za zapošljavanje* može da se izda samo na zahtev poslodavca u trajanju do jedne godine i može da se produži. Stranac se smatra zaposlenim kada je na osnovu ugovora o radu zasnovao radni odnos sa poslodavcem koji ima sedište ili boravište/prebivalište u Republici Sloveniji, odnosno kada ima status samozaposlenog lica. Ukoliko poslodavac zaključi sa strancem ugovor o radu, prijava za socijalno osiguranje Zavodu za zapošljavanje smatra se prijavom početka rada stranca te posebna prijava nije potrebna. Na osnovu ove dozvole stranac može da se zaposli samo kod poslodavca koji je za njega dobio dozvolu i da obavlja samo onaj posao za koji mu je dozvola izdata.

*Dozvola za rad* se takođe izdaje na zahtev poslodavca za sezonske poslove, za upućene strane radnike, za zastupnike privrednih društava, za osposobljavanje i usavršavanje, za dodatno obrazovanje i za individualne usluge. Radom stranca se u ovom slučaju smatraju usluge koje se pružaju uz pomoć stranaca i drugi oblici rada koji se zasnivaju na ugovorima o delu, odnosno drugim građansko-pravnim ugovorima koji se vremenski ograničeno izvršavaju na teritoriji Republike Slovenije. Dozvola za rad, kao i dozvola za zaposlenje, važi samo za rad kod poslodavca koji je pribavio dozvolu, te je u slučaju promene poslodavca za vreme važenja dozvole neophodno da novi poslodavac podnese zahtev za novu dozvolu.

*Lična radna dozvola* se izdaje na zahtev stranca i njeno izdavanje je vezano za status stranca ili za prirodu posla. Izdaje se na određeno i neodređeno vreme. Ličnu dozvolu na neodređeno vreme mogu dobiti stranci sa dozvolom stalnog boravka ili stranci kojima je u Sloveniji dodeljen status izbeglice.

Ličnu radnu dozvolu sa važenjem od tri godine mogu dobiti:

- članovi uže porodice stranca s dozvolom za stalni boravak ili za stalno prebivalište,

- izbeglice koje imaju važeću dozvolu za privremeni boravak zbog spajanja porodice,

- samozaposleni stranci koji su u Republici Sloveniji u poslednja 24 meseca bili najmanje 20 meseci samozaposleni i upisani u poslovni registar,

- stranci sa najnižom stručnom spremom ili dobijenim stručnim nacionalnim kvalifikacijama u Republici Sloveniji koji su u poslednja 24 meseca bili najmanje 20 meseci prijavljeni za socijalno osiguranje,

- dnevni radni migranti koji su u poslednja 24 meseca najmanje 20 meseci prijavljeni za socijalno osiguranje,

- stranci koji su zadnju godinu školovanja završili u Republici Sloveniji i stekli najmanje visokoškolsko obrazovanje uz uslov da se u roku najkasnije od 6 meseci od izdavanja lične dozvole zaposle ili samozaposle,

- stranci koji su u Republici Sloveniji završili program istraživačkog rada i koji će se najkasnije 6 meseci nakon izdavanja lične radne dozvole zaposliti ili samozaposliti,

- uži članovi porodice iz prethodne tačke,

- uži članovi porodice stranca sa statusom naučnog istraživača.

Stranci sa ličnom radnom dozvolom na tri godine ili na neodređeno vreme mogu da se zaposle kod bilo kog poslodavca u Sloveniji ili da se samozaposle.

Ličnu radnu dozvolu na godinu dana mogu dobiti stranci koji su samozaposleni, odnosno obavaljaju delatnost kao samostalni preduzetnici, obavljaju samostalnu stručnu delatnost ili osnivaju privredno društvo, samozaposleni dnevni radni migranti i samozaposleni stranci koji imaju status rezidenta za duže vreme u drugoj državi članici EU.

Lična radna dozvola se može izdati i na vreme utvrđeno posebnim zakonom ili na osnovu međunarodnih ugovora. Zahtev za izdavanje lične radne dozvole na vreme utvrđeno posebnim zakonom mogu da podnesu lica koja su podnela zahtev za međunarodnu zaštitu, stranci sa statusom lica sa privremenom zaštitom, žrtve trgovine ljudima i žrtve nazakonitog zapošljavanja, lica sa supsidijarnom zaštitom. Lična radna dozvola na osnovu međunarodnog ugovora se izdaje u slučajevima i na vreme koji su utvrđeni međunarodnim ugovorom.

Osnovni uslov za izdavanje radne dozvole je trenutna situacija na tržištu rada, odnosno nedostatak odgovarajućih domaćih kandidata i nepopunjena kvota. U posebnim slučajevima koje zakon izričito određuje, dozvolu mogu da zatraže i sami stranci a izdavanje je vezano za status stranca ili prirodu posla i izdaje se bez obzira na stanje na tržištu rada. Ministar nadležan za rad određuje slučajeve u kojima zaposlenje stranaca zbog prirode posla nije vezano za tržište rada, a dozvola za zapošljavanje se izdaje bez obzira na uslov da u evidenciji Zavoda za zapošljavanje nema odgovarajućih domaćih nezaposlenih lica tj. osoba koje su u pogledu prava na zaposlenje izjednačene sa državljanima Republike Slovenije. Takvi slučajevi su:

- stranci sa zanimanjima kojih nema dovoljno na slovenačkom tržištu rada,

- stranci sa zanimanjima koja se ne mogu dobiti obrazovanjem ili osposobljavanjem u Sloveniji, sportisti, kulturni radnici, naučnici, lektori,

- članovi porodice stranca sa visokoškolskim obrazovanjem,

- osoblje u diplomatskim predstavništima, koje nema privilegovan status i slično.

Zaposleni stranci na osnovu radne dozvole imaju sva prava i obaveze koji važe i za domaće zaposlene u skladu sa odredbama slovenačkog Zakona o radu u pogledu plate, radnog vremena, odmora, pauza tokom rada, bezbednosti na radu, kao i pravo žalbe Inspektoratu za rad u slučaju da poslodavac krši prava zaposlenog. Socijalno osiguranje stranaca koje se stiče po osnovu zaposlenja obuhvata penzijsko osiguranje, obavezno zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti. Poslodavac je dužan da u roku od 15 dana od dana početka rada izvrši prijavu za osiguranje i da redovno uplaćuje doprinose. Poslodavac, odnosno naručilac rada, dužan je da obezbedi dobrovoljno osiguranje za slučaj bolesti ili povrede na radu strancu koji radi u Sloveniji na osnovu različitih ugovora građanskog prava (ugovor o delu, ugovor o autorskom delu).

Stranci koji rade sa dozvolom za zapošljavanje, koja se izdaje i obnavlja na godinu dana, nakon dvadeset meseci rada mogu dobiti ličnu radnu dozvolu sa rokom važenja od tri godine. Ukoliko sa ličnom dozvolom ostanu bez posla, imaju pravo na prijavu u evidenciju nezaposlenih lica koju vodi Zavod za zapošljavanje i samim tim pravo na traženje novog zaposlenja, na obuku i obrazovanje, sufinansiranje zaposlenja, pomoć pri zaposlenju i druge mere aktivne politike zapošljavanja. Visokoobrazovani stranci koji imaju ugovor o radu na najmanje godinu dana i osiguranu platu u visini od najmanje jedne i po prosečne godišnje bruto plate u Sloveniji mogu podneti zahtev za dobijanje plave karte – kombinovane dozvole rada i boravka u zemljama EU. Za strance koji su ostali bez posla, jedna od mogućnosti je i samozapošljavanje odnosno otvaranje privatnog preduzeća. Uslovi za dobijanje dozvole za rad u slučaju otvaranja preduzeća su investicija u Sloveniji od najmanje 30.000 EUR za pokretanje preduzeća i najmanje jednogodišnji prethodni boravak u Sloveniji. Pravo na novčanu naknadu za slučaj nezaposlenosti imaju svi stranci koji su izgubili zaposlenje bez sopstvene krivice u skladu sa regulativom kojom se uređuje tržište rada i sa međunarodnim ugovorima koje je potpisala Slovenija. Posle isteka prava na novčanu naknadu, postoji mogućnost primanja novčane socijalne pomoći koju mogu da primaju samo stranci koji imaju odobrenje za stalno nastanjenje u Sloveniji. Uslovi za dobijanje novčane naknade su:

- da su posao izgubili bez sopstvene krivice,

- da su najmanje 12 meseci bili u neprekidnom radnom odnosu,

- regulisan boravak u Republici Sloveniji npr. državljani određenih država koje su sa Republikom Slovenijom zaključile ugovore o socijalnoj sigurnosti moraju pri ostvarivanju prava na novčanu naknadu da ispune dodatne uslove utvrđene konvencijom,

- da u predviđenom roku od 30 dana od dana prestanka zaposlenja podnesu zahtev za naknadu.

Socijalni status srpskih državljana na radu u Sloveniji je jednak sa domaćim radnicima u skladu sa slovenačkim pravnim propisima kao i Sporazumom o socijalnom osiguranju između Republike Srbije i Republikom Sovenije[[8]](#footnote-8). Sporazumom su regulisani međusobni odnosi dve države u oblasti zdravstvene zaštite i obaveznog zdravstvenog osiguranja, obaveznog penzijskog i invalidskog osiguranja i osiguranja za slučaj nezaposlenosti kao i novčane naknade za vreme porodiljskog odsustva. Na osnovu Sporazuma, nadležni organi odnosno ministarstva obe države su potpisali različite amdinistrativne sporazume i dogovore za sprovođenje pravnih propisa iz navedenih oblasti. Sporazum se primenjuje na osobe za koje važe ili su važili pravni propisi jedne ili obe države potpisnice, kao i na osobe koja na osnovu njihovog socijalnog osiguranja ostvaruju jednaka prava.

# Ujedinjeno Kraljevstvo Velike Britanije i Severne Irske

Osnovni zakon koji uređuje pravni položaj stranaca u Ujedinjenom Kraljevstvu Velike Britanije i Severne Irske (nadalje UK) je Imigracioni zakon (Immigration Act) donesen 14. maja 2014. godine[[9]](#footnote-9). Građani država članica Evropske unije imaju pravo da žive i rade u UK bez vremenskog ograničenja, ali je potrebno regulisanje statusa koji se mora ostvariti u okviru 3 meseca od datuma dolaska. Mogući statusi su radnik, student, samodostatna osoba i samozaposlene osobe. Da bi bio zaposlen kao radnik, evropski državljanin mora biti visoko kvalifikovana osoba, odnosno vlasnik radne dozvole (ovaj status je potreban u slučaju kada određeni poslodavac sponzoriše određenu osobu zbog njenih izuzetnih sposobnosti i znanja) ili mora biti oslobođen od ograničenja na osnovu zavisnosti od člana porodice koji već poseduje registracioni sertifikat *(*YellowiliBlue Card*).*

UK pripada Evropskom ekonomskom području. Državljani zemalja iz Evropskog ekonomskog područja mogu da rade u UK ili bilo kom drugom delu područja bez ograničenja. Državljani drugih zemalja pokriveni su propisima o imigraciji i obično će im za zaposlenje trebati radna dozvola. Radne dozvole važe do određenog datuma. Neki aranžmani sa radnim dozvolama odnose se samo na kategorije kraće imigracije, dok druge mogu da budu put ka stalnom boravku (naseljenju) u UK. Osoba mora biti zaposlena na određenom radnom mestu, obično na puno radno vreme. Tada će postati zaposleni kod UK poslodavca, sa svim relevantnim odredbama vezanim za ugovor o zaposlenju. Samo poslodavac može zatražiti radnu dozvolu.

Postoji šest različitih radnih dozvola:

1. Poslovna i komercijalna - poslovni aranžman omogućava poslodavcima u UK da zapošljavaju ljude koji su izvan Evropskog ekonomskog područja, kako bi popunili slobodno radno mesto koje inače ne mogu da popune domaćom radnom snagom;

2. Programi za obuku i sticanje radnog iskustva (*TVES)* omogućavaju ljudima izvan Evropskog ekonomskog područja da se obučavaju na radnom mestu za određenu stručnu ili specijalizovanu kvalifikaciju, ili da steknu radno iskustvo;

3. Radna dozvola za oblast sporta i zabave;

4. Radna dozvola za studentski staž;

5. Generalni sporazum o prometu uslugama (*GATS)* omogućava zaposlenima u preduzećima koja se nalaze izvan Evropske unije da rade u UK u sklopu ugovora koji njihovom poslodavcu daje organizacija iz UK;

6. Sektorski programi daju mogućnost poslodavcima iz UK da zapošljavaju ljude izvan Evropskog ekonomskog područja, do popune slobodnog radnog mesta.

Prijave za radnu dozvolu rešava Odeljenje za radne dozvole, služba koja pripada Direkciji za imigraciju i državljanstvo Ministarstva unutrašnjih poslova *(Home Office Immigration and Nationality Directorate)*. Zahtevi se obično rešavaju u roku od četiri do pet dana. Posebni uslovi postoje za svaki od programa za radnu dozvolu.[[10]](#footnote-10)

Stranac koje ima pravo da radi u UK treba da poseduje odgovarajući pasoša sa važećom biometrijskom dozvolom za boravak[[11]](#footnote-11). Dozvolu za boravak izdaje Ministarstva unutrašnjih poslova UK, i ona sadrži ime radnika i pokazuje da radnik ima:  
• dozvolu na neodređeno vreme za ulazak ili boravak,  
• dozvolu za vremenski ograničen boravak u UK,  
• potvrdu o sticanje prava na pravo boravka,  
• izuzeće od imigracione kontrole.

Strani radnik mora da ima i sledeće:  
• važeći imigracioni dokument izdat od strane Ministarstva unutrašnjih poslova, koji navodi da radnik ima dozvolu za boravak u UK na neograničeno vreme,  
• zvanično pismo ili dokument od nadležnih vladinih agencija (npr. Uprave carina, Ministarstva za rad, odnosno Agencije za socijalno osiguranje u Severnoj Irskoj) ili prethodnog poslodavca, sa navedenim imenom i brojem socijalnog osiguranja

U potvrdi o podnetom zahtevu za dozvolu za rad (Certificate of Application)mora biti navedeno da li je radnik član porodice državljanina EEP, EU ili Švajcarske i da li ima dozvolu za rad.

Kartica prijave za registraciju(Application Registration Card)mora biti izdata od strane Ministarstva unutrašnjih poslova i u njoj mora biti navedeno da je radnik sposoban da obavlja ponuđeni posao.

Da bi strani radnik imao pravo da radi u UK njegov poslodavac mora dobiti pozitivnu verifikaciju od Službe za poslodavce (Employer Checking Service). Radniku će tada biti dozvoljeno da rade 6 meseci od datuma pozitivnog verifikacionog obaveštenja. Nakon toga će poslodavac morati da napravi još jednu proveru.

Pored mogućnosti za regulisanje radnog statusa, postoje i mogućnosti kao što su pravo na podnošenje zahteva za ostvarivanje socijalnih naknada u UK poput kredita licima sa malim prihodima, naknade za stanovanje, dečjeg dodatka, naknade za porodilje i dr. Takođe, tu su pravo pristupa besplatnim javnim školama, te pravo na podnošenje zahteva za Child care cost - državnu subvenciju koja pokriva deo ili celu naknadu za usluge dečjih vrtića. Deca roditelja koji žive i rade u UK imaju pravo na dečji dodatak čak i ako žive u drugoj zemlji, pod uslovom da prezentuju dokaz da koriste usluge dečjeg vrtića ili škole, odnosno da ne primaju dečji dodatak u drugoj zemlji.

Kada je reč o zdravstvenim uslugama, državljani koji su doselili u UK imaju pravo na besplatan pristup zdravstvenom sistemu National Health Service  *(NHS)* i mogu da se prijave za korišćenje zdravstvenih usluga u svom lokalnom medicinskom centru, uz predočavanje lične karte i dokaza o adresi prebivališta u UK.

Takođe, strani državljanin koji živi i radi u UK ima pravo da podnese zahtev za naknadu za stanarinu koja pokriva do 70% mesečnog novčanog iznosa najma nekretnine. Konačno, nakon pet godina života u UK, u skladu sa ograničenjima i regulisanjem statusa, uz korišćenje navedenih pogodnosti, državljanin EU će imati pravo da podnese zahtev za regulisanje stalnog prebivališta. Godinu dana nakon prijema ovog dokumenta, steći će pravo na podnošenje zahteva za državljanstvo UK.

Lica koja su predmet imigracione kontrole imaju pravo na sledeće naknade za zaposlene:  
- beneficije koje može dobiti lice koji je predmet imigracione kontrole,  
- lice koje je predmet imigracione kontrole može ostvariti pravo na naknadu koja ne potiče iz javnih fondova.

Ovo uključuje pogodnosti na osnovu prethodnih uplata doprinosa za socijalno osiguranje, uključujući:  
• doprinos za slučaj nezaposlenosti,  
• doprinos po osnovu zaposlenja,   
• doprinos za državni penzioni fond.

Osoba pod imigracionom kontrolom može da ostvari pravo na sledeće naknade po osnovu zaposlenosti:  
• naknada za bolovanje,  
• materinska naknada,  
• očinska naknada,  
• usvojiteljska naknada,  
• porodiljski dodatak,  
• dodatak za povredu na radu.

U niže navedenim okolnostima , lice koje podleže imigracionoj kontroli može da ostvari pravo na:  
• dodatak na radu,  
• naknadu za nezaposlene,  
• dodatak za podršku zapošljavanju,  
• penzijski kredit,  
• naknadu za stanarinu,  
• univerzalni kredit (uvedeno 2014. godine).

Više navedena prava ostvaruje lice pod imigracionom kontrolom  
• ako ima prebivalište u UK najmanje pet godina,  
• ukoliko je lice koje ga je izdržavalo preminulo.

Ulazak srpskih državljana u UK i regulisanje statusa definisano je viznim režimom.*[[12]](#footnote-12)* Državljani Republike Srbije moraju imati vizu za ulazak u UK.[[13]](#footnote-13) Informacije o uslovima za dobijanje vize i prijavama daje Granična agencija UK - *UK Border Agency.*[[14]](#footnote-14)

Ukoliko je u pitanju imigracija u svrhu zaposlenja, kao i uslovi ulaska i boravka za strane radnike, u UK postoje različiti programi za određene kategorije radnika koji žele da dobiju radne dozvole. Svaka kategorija ima određene uslove, sa ciljem da se uredi kretanje radne snage i da se popuni nedostatak kvalifikovanih radnika u određenim granama u UK.

Konvencija između FNRJ i Ujedinjenog Kraljevstva Velike Britanije i Severne Irske o socijalnom osiguranju je stupila na snagu 01.08.1958. godine, a objavljena je u ''Službenom listu FNRJ- Dodatak MUIDS'', br. 7/1958.[[15]](#footnote-15)

Istraživanje uradile:

Jelena Marković

viši savetnik - istraživač

mr Marina Prijić

viši savetnik - istraživač

Ivana Stefanović

viši savetnik - istraživač

1. <http://www.auswaertiges-amt.de/EN/EinreiseUndAufenthalt/StaatenlisteVisumpflicht_node.html> - Spisak svih država s informacijama o potrebnim vizama [↑](#footnote-ref-1)
2. <http://www.workpermit.com/germany/employer.htm> [↑](#footnote-ref-2)
3. Lista zanimanja: <http://www.arbeitagentur.de/Navigation/dienststellen/besondere-Dst/ZAV7ZAV-nav.html>

   [↑](#footnote-ref-3)
4. <http://www.deutsche-sozialversicherung.de/en/health/index.html> [↑](#footnote-ref-4)
5. <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/EN/index.htm> [↑](#footnote-ref-5)
6. <http://www.bundesversicherungsamt.de/en/english.html> [↑](#footnote-ref-6)
7. Zakon o zaposlovanju in delu tujcev („Uradni list Republike Slovenije, 26/11) доступан на <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlurid=20111152> [↑](#footnote-ref-7)
8. Zаkon o potvrđivаnju Sporаzumа o socijаlnom osigurаnju između Republike Srbije i Republike Slovenije („Sl. glаsnik Republike Srbije – Međunаrodni ugovori“, br. 111/09) [↑](#footnote-ref-8)
9. Tekst zakona je dostupan na veb adresi: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2014/22/contents/enacted> [↑](#footnote-ref-9)
10. Detaljne informacije u tekstu uputstva: <http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/workpermits> [↑](#footnote-ref-10)
11. https://www.gov.uk/legal-right-work-uk [↑](#footnote-ref-11)
12. <https://www.migrationexpert.co.uk/visa_uk/?mxid=06DFC55DC2634157/%2Bambasada%20%2Bengleske%20%2Bu%20%2Bbeogradu/56321502671/0//b/5D41E9EE2A5AE7FDF41E7EF8B49F207C/c&gclid=CN6h0sOU98ECFfHKtAod0HMAjw> [↑](#footnote-ref-12)
13. <https://www.visainfoservices.com/Pages/Welcome.aspx>

    Služba za vize UK: (<http://www.ukvisas.gov.uk/en/aboutus/enquiries/contactus>). [↑](#footnote-ref-13)
14. http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/visitingtheuk/Enteringtheuk/entryclearance/ [↑](#footnote-ref-14)
15. Ministarstvo spoljnih poslova Republike Srbije. http://www.mfa.gov.rs/sr/index.php/konzularni-poslovi/socijalni-sporazumi?lang=lat [↑](#footnote-ref-15)