



RS

**PUBLIKACIJA**

**postcare 2.0**

**Informing the Care Services Workers on Posting Rules**



Co-funded by the  
European Union

# INFORMATIVNE BROŠURE ZA LICA KOJA SU DRŽAVLJANI TREĆIH ZEMALJA

- 1. Pravni aspekti**
- 2. Prava i povrede prava**
- 3. Odbrana prava radnika državljana trećih zemalja**

Madrid, 23. novembar 2023.



Co-funded by the  
European Union

*Finansira Evropska unija. Izneti stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Evropske unije ili Evropske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim ni Evropska unija ni organ koji dodeljuje sredstva.*

## **INFORMATIVNA BROŠURA I: Pravni aspekti**

U ovoj *Informativnoj brošuri I* želimo da istaknemo neke elemente u vezi sa pravnim aspektima koji se odnose na prisustvo *državljana trećih zemalja* u državama članicama Evropske unije.

Upućivanje na pravne aspekte ovih građana je gotovo nemoguće bez spominjanja prava koja oni uživaju kada borave ili rade u jednoj od država članica, zbog čega je ova prva informativna brošura usko povezana sa *Informativnom brošurom II*, koja govori o pravima i povredama tih prava koje trpe državljani trećih zemalja. Isto tako, dostavljanje predloga za odbranu prava ovih radnika koji su državljani trećih zemalja, a koji su uključeni u *Informativnu brošuru III*, zahteva razmatranje ove tri brošure u smislu jedne organske celine kako bi se održao koherentan *tok razmatranja*.

Sistematizacija ovih *Informativnih brošura* sastoji se od postavljanja pitanja u vezi sa temama koje ćemo obraditi u nastavku, te davanja odgovora na ista. Verujemo da na ovaj način imamo razumljiviji instrument za svakog njegovog čitaoca.

### **Šta podrazumevamo pod licem koje je državljanin treće zemlje (DTZ)?**

Državljanin trećih zemalja su državljani zemalja koje nisu članice Evropske unije, Evropskog ekonomskog prostora (EEA) ili Švajcarske.

Ukoliko želimo da primenimo formalniju definiciju, to bi mogla biti definicija utvrđena Uredbom (EU) 2016/399 Evropskog parlamenta i Saveta od 09. marta 2016. godine o uspostavljanju Zakona Unije o pravilima kojima se uređuje kretanje lica preko granica (Zakon o šengenskim granicama) koji u stavu 6 člana 2 utvrđuje sledeće:

*„državljanin treće zemlje” – svako lice koje nije državljanin Unije u smislu člana 20, stav 1 UFEU (Ugovor o funkcionisanju Evropske unije) i koje nije obuhvaćeno tačkom 5. ovog člana*

Dakle, treba uzeti u obzir i pokrivenost Uredbe i odredbe UFEU.

*Ugovor o funkcionisanju Evropske unije (UFEU)*, u članu 20, utvrđuje državljanstvo Unije, na osnovu čega je svako lice koje ima državljanstvo neke države članice državljanin Evropske unije, pri čemu se ovo državljanstvo Unije dodaje nacionalnom državljanstvu, ne zamenjuje ga.

Na ovaj način, građani Unije su nosioci prava i podležu obavezama utvrđenim Ugovorima, uživajući, između ostalog, sledeća prava koja će se ostvarivati pod uslovima i u granicama definisanim Ugovorima i merama usvojenim u njihovoj primeni:

*a) pravo da se slobodno kreću i borave na teritoriji država članica;*

*b) aktivno i pasivno biračko pravo na izborima za Evropski parlament i na opštinskim izborima države članice u kojoj borave, pod istim uslovima kao i državljani te države;*

*c) pravo da na teritoriji treće zemlje u kojoj država članica čiji su državljani nema svoje predstavništvo, koriste zaštitu diplomatskih i konzularnih tela bilo koje države članice pod istim uslovima kao i državljani te države;*

d) pravo da upućuju zahteve Evropskom parlamentu, da se žale Evropskom ombudsmanu, kao i da se obraćaju institucijama i savetodavnim telima Unije na jednom od jezika Ugovora i da dobiju odgovor na tom jeziku.

Sa druge strane, stav 5 člana 2 Uredbe 2016/339 utvrđuje opseg građana trećih zemalja u svojstvu korisnika prava na slobodno kretanje u skladu sa pravom EU:

(a) Državljeni Unije u smislu člana 20, stav 1 UFEU, kao i državljani trećih zemalja koji su članovi porodice državljana Unije, koji ostvaruju pravo na slobodno kretanje i oni koji podležu odredbama Direktive 2004/38/EZ Evropskog parlamenta i Saveta<sup>1</sup>;

(b) državljani trećih zemalja i članovi njihovih porodica, bez obzira na njihovo državljanstvo, koji na osnovu sporazuma zaključenih između Unije i njenih država članica, sa jedne strane, i tih trećih zemalja, sa druge strane, uživaju pravo slobodnog kretanja jednako pravu kretanja građana Unije;

### **Kako je regulisan pristup tržištu rada za državljane trećih zemalja ?**

Pristup ovih lica nacionalnom tržištu rada je autonomna odgovornost svake države članice, iako su njihova prava ulaska i boravka usklađena [pogledajte pitanje: *Kako i ko uspostavlja pravo na ulazak i boravak lica koja su državljani trećih zemalja u Informativnoj brošuri II*].

Mogućnost pristupa tržištu rada jedne države odnosi se na prelazak spoljnih granica definisanih u članu 2 Uredbe 2016/399, kao što su: „kopnene granice država članica, uključujući granice reka, jezera i mora, zatim aerodromi i morske, rečne i jezerske luke, sve dok iste ne predstavljaju unutrašnje granice.

Bez obzira na ovu opštu definiciju, treba da se osvrnemo i na Uredbu 2018/1806/EC Evropskog parlamenta i Saveta od 14. novembra, kojom se utvrđuje lista trećih zemalja čiji državljani podležu obavezi dobijanja vize za prelazak spoljne granice i spisak trećih zemalja čiji su državljani izuzeti od te obaveze.

Tako je u članu 4) ove Uredbe utvrđeno da:

*Državljeni trećih zemalja navedenih u Aneksu II biće izuzeti od obaveze predviđene članom 3, stav 1 za boravak koji nije duži od 90 dana u periodu od 180 dana.*

Ne možemo zanemariti ni postojanje *bilateralnih sporazuma* između država (države članice i treće zemlje) koji mogu eliminisati potrebu za izdavanje viza ili omogućiti ulazak državljana određenih zemalja bez obzira na navedene opšte propise.

U *Zbirnom izveštaju* objavljenom u avgustu 2022. godine u okviru evropskog projekta finansiranog sredstvima Evropske unije (*Postcare. Upućivanje državljana trećih zemalja*

<sup>1</sup> Direktiva 2004/38/EZ Evropskog parlamenta i Saveta od 29. aprila 2004. godine o pravu građana Unije i članova njihovih porodica da se slobodno kreću i borave na teritoriji država članica, kojom se menjaju i dopunjuju odredbe Uredbe (EEZ) br. 1612/68 i ukidaju Direktive 64/221/EEZ, 68/360/EEZ, 72/194/EEZ, 73/148/EEZ, 75/34/EEZ, 75/35/EEZ, 90/364/EEZ, 90/365/EEZ i 93/96/EEZ (Sl. glasnik 158 od 30.04.2004. godine, str. 77).

na negovateljske poslove, trenutno stanje i predviđanja za budućnost), u vezi sa radnicima državljanima trećih zemalja koji su obavljali poslove brige o starima licima u uslovima kućne nege, navodi se sledeće:

*Pravna nesigurnost prebivališta i radnog statusa upućenog DTZ (upućenog radnika) veća je nego u slučajevima koji proizilaze iz slobodnog kretanja radnika. Institucionalni i pravni okvir države članice igra ključnu ulogu u izboru modela zapošljavanja i boravka za DTZ u negovateljskom sektoru. Na primer, u Španiji direktno zapošljavanje DTZ iz Kolumbije, Ekvadora i drugih južnoameričkih zemalja u negovateljskom sektoru prevladava nad upućivanjem radnika, dok se ukrajinski negovatelji zaposleni u Poljskoj često šalju u Nemačku i druge države članice. [Marek Benio. Evropski institut za mobilnost radne snage]*

Ukratko, ono što se želi naglasiti je različita „upotreba“ radnika migranata i državljana trećih zemalja u zdravstvenom sektoru u zavisnosti od država članica koje primaju te radnike. Dakle, dok zemlje poput Španije koriste direktno zapošljavanje državljana trećih zemalja (takođe uključeno u Aneks II Uredbe 2018/1806/EC ), druge zemlje, poput Poljske, zapošljavaju radnike iz Ukrajine i zatim ih šalju, sa statusom upućenih radnika, u druge zemlje, posebno u Nemačku.

### **Šta se podrazumeva pod državljanima trećih zemalja koji rade u službama kućne nege?**

Projekat **Postcare 2.0** ima za cilj da informiše negovatelje o standardima upućivanja. Ali, šta su negovateljske usluge?

Da bismo utvrdili na šta tačno mislimo, možemo koristiti neke sinonime, kao što su *negovatelj koji živi u kući* (staratelj živi u domu osobe o kojoj se brine, obično su to starije osobe ili osobe sa invaliditetom) ili *kućni pomoćnik* (negovatelj kombinuje aktivnosti brige za osobu kojoj je ta nega potrebna sa kućnim poslovima). U oba slučaja, osoba koja obavlja ove usluge *pomoćne nege* nailazi na niz poteškoća u pogledu uslova zaposlenja, na koje ćemo se osvrnuti u Informativnom perspektu II.

Možda bi prilagođena definicija o tome šta sve ove usluge kućne nege obuhvataju mogla biti sledeća: „*Kućna nega je usluga za zavisne ili nemoćne starije osobe, koja se realizuje u njihovom domu, pomažući tim osobama u njihovim svakodnevnim rutinskim aktivnostima, a koje oni ne mogu u potpunosti sami da obavljaju.*” (Postcare Zbirni izveštaj, str. 9).

### **Koje mogućnosti legalnog rada za državljane trećih zemalja možemo koristiti u pružanju usluga kućne nege?**

Imamo do tri zakonska modela za pružanje ovih profesionalnih usluga: upućivanje radnika, direktno zapošljavanje i samozapošljavanje (samozaposleni).

U slučaju usluga kućne nege, najčešće se, bez ikakve sumnje, koristi model direktnog **angažovanja radnika** od strane osobe kojoj će se pružati date usluge (osoba kojoj je ta nega potrebna) ili od strane članova njene porodice. Dakle, ova vrsta ugovaranja predstavlja model koji beleži najviše slučajeva „crne ekonomije“ (rad na crno) i, posledično, više zloupotreba od strane poslodavca (na ovo pitanje ćemo se osvrnuti kada budemo govorili o povredama prava u *Informativnoj brošuri II*).

Radnik migrant može obavljati svoju radnu aktivnost u bilo kojoj državi (bez obzira da li je članica EU ili ne) u skladu sa slobodnim kretanjem robe, ljudi i kapitala i slobodnim kretanjem radnika, i u skladu sa zahtevima za zapošljavanje primenjivim u zemlji u kojoj namerava da razvija svoju radnu aktivnost.

U mnogim slučajevima ovi radnici nemaju ugovor o radu (u najboljem slučaju imaju samo usmeni dogovor), zbog čega se nazivaju „*radnici na crno*“. Ova situacija je obično veoma komplikovana za praćenje, budući da pravo na privatnost u sopstvenom domu i zaštita tog prava onemogućavaju inspektorima rada i socijalnog osiguranja da proveravaju, kontrolišu i krivično gone ovakve prevare pri ugovaranju rada. [Kao što ćemo napomenuti u *Informativnoj brošuri II*, strah radnika od prijave je drugi razlog, jer se oni ne usuđuju ili tehnički nisu u mogućnosti da prijave ove situacije zloupotrebe kada se dogode]

Što se tiče modela samozapošljavanja, on se verovatno najmanje primenjuje od sva tri modela, iako je prisutan u nekim zemljama poput Italije ili Nemačke. Ovaj model poprima negativnu konotaciju kada postane ono što znamo kao „lažni samozaposleni“ (češći su ovakvi slučajevi u drugim vrstama poslovnih aktivnosti, kao što je rad na platformama). U ovim slučajevima, oni obično zavise od posrednika, koji deluju između negovatelja i osobe kojoj će se pružiti ove usluge, pretvarajući ono što je u teoriji samozapošljavanje u podređen rad sa lošim uslovima zapošljavanja i pravnom nesigurnošću.

### **Koji se propisi socijalnog osiguranja mogu primeniti na državljane trećih zemalja sa statusom upućenog radnika?**

Još jedan od modela koji smo spomenuli u prethodnom pitanju odnosi se na radnike upućene radi obavljanja negovateljskih poslova.

Ovi upućeni radnici, uključeni u prekograničnu mobilnost, zaštićeni su nedavno objavljenom **Direktivom (EU) 2018/957** Evropskog parlamenta i Saveta od 28. juna 2018. godine, kojom se menja i dopunjuje Direktiva 96/71/EC i čije su obaveze stupile na snagu 30. jula 2020. godine, te *Direktiva 2014/67/EU*, koja je imala za cilj da „*garantuje usklađenost i praktičnu efikasnost*“ tada važeće Direktive 96/71.

Ova uredba utvrđuje kada se radnik smatra upućenim, u poređenju sa slobodnim kretanjem radnika migranata. Član 2.1 *Direktive 96/71* definiše pojam *upućenog radnika* na sledeći način:

***svaki radnik koji, u ograničenom vremenskom periodu, obavlja svoj posao na teritoriji druge države članice, a koja nije država u kojoj inače obavlja svoju delatnost.***

Uspostavljaju se neke karakteristike za definisanje **upućivanja radnika**:

- Raseljavanje mora biti privremeno (maksimalno 12 meseci)
- Ne realizuje se kao zamena za drugog radnika koji je već dostigao taj maksimalni period privremene upućenosti.
- Mora postojati odnos zavisnosti (organska veza) sa agencijom koja upućuje radnika tokom čitavog perioda takvog rada.
- Mora se sprovoditi između država članica.

Kako bi se razjasnile nedoumice u tumačenju koje mogu postojati oko toga kog radnika treba smatrati *upućenim*, Direktiva 2014/67 uključila je niz *činjeničnih elemenata* koji karakterišu svojstvo upućenog radnika i „*omogućuju da se utvrdi da li je radnik upućen ili ne*“. Na primer: sedište društva, zakon koji se primenjuje na ugovore, period završetka radova ili funkcije i aktivnosti koje treba razviti, između ostalog.

Za razliku od direktno angažovanog radnika, upućenom radniku nije potrebna radna dozvola (osim u Hrvatskoj i Austriji za određene profesionalne sektore), nije neophodno da mu se priznaju profesionalne kvalifikacije (iako u nekim zemljama može biti potrebna pisana izjava za neke profesije o profesionalnim kvalifikacijama koje takav radnik poseduje), niti je obavezna prijava na socijalno osiguranje zemlje u koju se radnik upućuje, pri čemu se takvi radnici mogu upućivati samo u drugu državu članicu EU.

Iako ovaj model pružanja usluga kućne nege smatramo najzagarantovanijim, pronašli smo nekoliko problema u primeni propisa zajednice, posebno u vezi sa pitanjima koja se odnose na socijalno osiguranje, na koje se ukratko pozivamo u nastavku.

Po pitanjima socijalnog osiguranja, kompanija koja premešta radnika u drugu državu članicu mora kontaktirati telo nadležno za ovo pitanje u svojoj državi, odnosno, u državi porekla radnika, po mogućnosti pre upućivanja radnika na rad. Ovo telo radniku izdaje *Sertifikat A1*, koji utvrđuje zakone o socijalnom osiguranju koji se primenjuju na upućenog radnika tokom trajanja njegovog ili njenog posla.

Treba imati na umu da zakonodavstvo koje se odnosi na socijalno osiguranje (čiji su kriterijumi utvrđeni Uredbom 883/2004/EU, o koordinaciji sistema socijalnog osiguranja i njenom Uredbom 987/2009/EU o utvrđivanju postupka sprovođenja Uredbe) ne može da se bira, za razliku od primene radnog zakonodavstva.

Koordinacija sistema socijalnog osiguranja uspostavlja tri pravila za određivanje primenjivog zakonodavstva:

- Član 11, za radnike migrante, na koje se primenjuje *lokalno radno zakonodavstvo*.
- Član 12, za upućene radnike, na osnovu zakonodavstva države članice porekla radnika.
- Član 13, za radnike koji se smatraju „visoko mobilnim“, prekogranične radnike koji svoj posao obavljaju u dve ili više država članica, na koje se primenjuje kriterijum po mestu prebivališta ili sedišta poslodavca.

Iako ovo nije lako pitanje, i uprkos uspostavljanju kriterijuma za prijavu, nailazimo na poteškoće u obradi ovog pitanja koje izazivaju takozvane „*virtuelne kompanije*“ (fiktivne kompanije osnovane u jednoj državi članici isključivo zbog određenih poreskih kriterijuma, koje zapošljavaju radnike – negovatelje u našem slučaju – u svrhe njihovog daljeg slanja u druge države u kojima se plaćaju veći porezi i doprinosi). Ove kompanije se ne smatraju nelegalnim, ali predstavljaju nelojalnu konkurenciju jer nisu osnovane kako bi pružale usluge u zemlji u kojoj su osnovane, nego da „izvoze“ (izmeštaju) radnike uz niske troškove i lošije uslove zapošljavanja od uslova koje bi ti zaposleni dobili da su zaposleni u zemlji gde će zapravo pružati svoje usluge.

Situacija ovih upućenih radnika je komplikovana kada je upućeni radnik *državljanin treće zemlje* (već smo naveli slučaj Poljske koja zapošljava radnike iz Ukrajine, i to da bi ih, kao poljske službenike, slala iz države članice (Poljske) u druge države članice, poput Nemačke). U ovom slučaju nalazimo se u okviru slobodnog pružanja usluga u kom smo „promenili“ status radnika migranata, kojem više nije potrebna radna dozvola za rad u novoj zemlji odredišta. [O ovom aspektu postoji nekoliko presuda Evropskog suda pravde (ESP): *Van der Elst* (ESP C-43/93), *Rush* (ESP C-113/89), *Essent* (ESP C-91/13) ili najnoviji, iz 2018. godine, *Danielli* (ESP C-18/17).

Na kraju, citiramo *Uredbu 1231/2010/EU* od 24. novembra Evropskog parlamenta i Saveta, kojom se proširuje primena principa koordinacije sistema socijalnog osiguranja (*Uredba 883/2004* i *987/2009*) na državljane trećih zemalja koji, isključivo zbog svoje nacionalnosti, nisu obuhvaćeni istima. Ova situacija, u pogledu socijalnog osiguranja, odnosi se na državljane trećih zemalja koji privremeno borave u jednoj državi članici i rade u drugoj ili u drugim državama članicama (Odluka ESP C-477/17, Balandin).

### **Koje pravne mogućnosti imaju državljani trećih zemalja za rad u Evropskoj uniji?**

Evropa se suočava sa značajnim demografskim izazovima koji su pogoršani brzim starenjem stanovništva i niskom stopom nataliteta. Prognoze govore da će do 2050. godine penzioneri već predstavljati oko trećinu stanovništva EU, što će imati odlučujuće društvene i ekonomske posledice, kao što su veća potražnja za zdravstvenim i socijalnim uslugama, niža produktivnost i povećana potrošnja javnih sredstava.

Kako bi pomogla u rešavanju ovih promena, Evropska unija podstiče legalnu migraciju kako bi se rešio nedostatak radne snage, popunile praznine u veštinama i podstakao ekonomski rast i, sa tim u vezi, preispituje postojeće vrste radnih dozvola za državljane trećih zemalja koje nisu članice EU:

#### **Plava kartica EU:**

Plava kartica EU je radna i boravišna dozvola koja omogućava građanima izvan EU da rade i žive u nekoj zemlji EU, pod uslovom da imaju ekvivalentnu diplomu ili kvalifikaciju i ponudu za posao koji ispunjava prag minimalne zarade, i predstavlja sredstvo za privlačenje visoko kvalifikovanih radnika.

Krajem 2023. godine stupaju na snagu nova revidirana pravila, koja predviđaju trajanje ponude za posao od minimalno šest meseci i smanjujući platni prag na najmanje 100% prosečne godišnje bruto zarade u zemlji zaposlenja.

Plava kartica važi najviše četiri godine i može se obnoviti. Vlasnici kartice mogu dovesti članove svoje porodice da žive sa njima na teritoriji zajednice. Ista je priznata u svim zemljama EU osim Danske i Irske.

Više informacija o *Plavoj kartici EU i njenoj reformi pogledajte ovde*.



## **Jedinstvena dozvola:**

Reč je o privremenoj radnoj dozvoli za određenu zemlju koja je kreirana za one koji ne ispunjavaju potrebne uslove za dobijanje Plave kartice EU. Ovo je dozvola koja kombinuje rad i boravak, a izdaje je na najviše dve godine ona zemlja EU u kojoj će zaposleni koji nije državljanin EU raditi i živeti.

Direktiva o jedinstvenoj dozvoli iz 2011. godine je trenutno u fazi revizije, u kojoj se predlaže da se proces podnošenja zahteva smanji sa četiri meseca na 90 dana [proces koji bi se mogao smanjiti na 45 dana za podnosiocze zahteva koji već imaju dozvolu ili za podnosiocze odabrane putem „udruženja talenata EU“ (EU Talent Partnerships)].

Osim toga, dozvola više ne bi bila vezana za određenog poslodavca, što bi radnicima omogućilo promenu posla, olakšalo usklađivanje poslova i smanjilo izloženost radnika eksploataciji. Radnicima bi takođe bilo dozvoljeno da zadrže jedinstvenu dozvolu i dok su nezaposleni, i to do devet meseci.

Ova dozvola se ne odnosi na osobe koje čekaju na obradu zahteva za azil ili na samozaposlene radnike.

## **Status stalnog rezidenta u EU:**

Uveden 2003. godine kao sredstvo za podsticanje legalne migracije i integracije državljana zemalja koje nisu članice EU, status stalnog rezidenta EU omogućava građanima država koje nisu članice EU da ostanu i rade u EU na neodređeno vreme i daje osobi pravo da se slobodno kreće i radi u EU.

U reviziji koja se sprovodi, Parlament i Komisija su predložili smanjenje uslova trajanja boravka da bi se određeno lice kvalifikovalo za ovaj status sa pet na tri godine, kao i da isti obuhvati i izbeglice i ostale grupe sa većim preprekama. Na ovaj način se nastoji da se garantuje tretman jednak građanima EU u oblastima kao što su zapošljavanje, obrazovanje i socijalna davanja.

Ovaj status stalnog rezidenta će se automatski proširiti na decu čiji roditelji imaju ovaj status, bez obzira na mesto njihovog rođenja.

Mogućnost da im bude dodeljen ovaj status nemaju državljani zemalja koje nisu članice EU koji:

- studiraju ili prolaze stručnu obuku
- imaju nerešeni zahtev za privremenu ili međunarodnu zaštitu
- borave u EU samo privremeno kao au pair, kao radnici poslani od strane pružaoca usluga u svrhu prekograničnog pružanja usluga ili kao pružaoci prekograničnih usluga

## **Priznavanje kvalifikacija migranata u EU:**

Polazeći od činjenice da je 2019. godine oko 48% visokokvalifikovanih migranata radilo na nisko ili srednje kvalifikovanim poslovima, u poređenju sa samo 20% građana EU, te da je najčešći oblik njihovog zapošljavanja na pozicijama čistačica ili kućnih pomoćnica, dok 62% firmi koje se bave kompjuterskim programiranjem i 43% građevinskih firmi prijavljuju nedostatak radne snage, evropski standardi imaju za cilj da priznaju kvalifikacije radnika migranata, predlažući da se stručne kvalifikacije, kao i veštine i kompetencije koje su stekli državljani koji nisu državljani EU u drugoj zemlji EU priznaju na isti način kao i veštine i kompetencije državljana EU.

Svaka država EU odlučuje o priznavanju kvalifikacija stečenih van teritorije EU, za koje može biti potreban određeni nivo jezičnih veština pre odobravanja dugoročnog boravka, ali u takvim slučajevima moraju ponuditi besplatne kurseve.

## INFORMATIVNA BROŠURA II:

### Prava i povrede tih prava

Kao što smo objavili u *Informativnoj brošuri I*, vrlo ju je teško odvojiti od ove druge u pogledu prava koja su dostupna državljanima treće zemlje kada borave ili rade u jednoj od država članica. Održavanje koherentnog toka razmatranja nas obavezuje da održavamo blizak odnos između ove dve brošure, čak i preplićući neke od tema o kojima se raspravlja u svakoj od njih.

#### **Koji evropski propisi utvrđuju prava državljana trećih zemalja ?**

**Povelja o osnovnim pravima**, doneta 07. decembra 2000. godine u Nici, navodi osnovna prava koja Unija, kao i države članice, moraju poštovati prilikom primene prava Unije. To je pravno obavezujući instrument<sup>2</sup>, pripremljen sa ciljem da formalno prizna i pruži vidljivost ulozi koju osnovna prava igraju u pravnom poretku Unije.

Osnovna prava koja se priznaju su **dostojanstvo, sloboda** (koja uključuje pravo na obrazovanje i rad), **jednakost** (i nediskriminacija), **solidarnost** (sa pravom na fer i pravične uslove rada i pravom na socijalnu i zdravstvenu zaštitu), **državljanstvo i pravda** (što reafirmiše pravo na efektivnu sudsku zaštitu).

Ova prava nisu isključiva za *Povelju*, budući da su već uključena u Evropsku konvenciju za zaštitu ljudskih prava, u Evropsku socijalnu povelju Saveta Evrope i u Povelju Zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika, kao i u ustave država članica i međunarodne konvencije koje su države članice potpisale.

Povelja, dakle, čini deo primarnog zakona Unije i, kao takva, služi kao referentni parametar kada se ispituje valjanost sekundarnog zakona i nacionalnih mera.

#### **Ko je odgovoran za uspostavljanje prava državljana trećih zemalja ?**

U principu, prava *državljana trećih zemalja* podležu politikama koje je uspostavila svaka država članica, a pre svega onima koje se odnose na pristup tržištu rada svake zemlje. Međutim, sa namerom da se eliminišu unutrašnje barijere između država članica, sprovodi se priznavanje prava na zapošljavanje i boravak koje država daje *državljanima trećih zemalja* i ova opcija se proširuje tako da obuhvati ostale države članice.

#### **Kako i ko utvrđuje pravo na ulazak i boravak državljana trećih zemalja ?**

Za razliku od prava navedenih u prethodnom pitanju, ulazak i boravak ovih lica usklađen je u celoj Evropskoj uniji radi ostvarivanja slobodnog prelaska unutrašnjih granica u tzv. *Šengenskom prostoru*.

<sup>2</sup> *Povelja je pravno obavezujuća od 01. decembra 2009. godine. Član 6, stav 1 Ugovora o Evropskoj uniji (UEU) utvrđuje da „Unija priznaje prava, slobode i načela utvrđene u Povelji o osnovnim pravima Evropske unije [...], koja imaju istu pravnu snagu kao i Ugovori*

Razlikujemo *unutrašnje granice* utvrđene članom 2 *Uredbe 2016/399*, kao što su:

- a) *zajedničke kopnene granice, uključujući granice reka i jezera država članica;*
- b) *aerodrome država članica za domaće letove;*
- c) *morske, rečne i jezerske luke država članica u pogledu redovnih unutrašnjih trajektnih veza;*

Za razliku od *spoljnih granica*, koje se definišu kao *kopnene granice država članica, uključujući rečne, jezerske i morske granice, kao i aerodrome i morske, rečne i jezerske luke, pod uslovom da nisu unutrašnje granice.*

### **Kako se realizuje primena osnovnih prava državljana trećih zemalja u neregularnoj situaciji u državi članici?**

Međunarodno i evropsko zakonodavstvo o ljudskim pravima nameće državama članicama Unije obavezu da garantuju ova prava svim ljudima u njihovoj jurisdikciji. Ovo uključuje i imigrante u neregularnoj situaciji.

Iako države članice nisu dužne da ponude iste pogodnosti ovim imigrantima kao i svojim državljanima, one se moraju pridržavati osnovnih standarda ljudskih prava, uključujući pristup:

- Neophodnoj zdravstvenoj zaštiti za sve, koja uključuje hitnu pomoć i osnovnu negu, kao što je mogućnost pregleda kod lekara ili dobijanje potrebnih lekova;
- Zdravstvenoj zaštiti trudnica, kao i medicinska pomoć i obrazovanje dece u neregularnoj situaciji pod istim uslovima kao i domaće dece;
- Pravdi, u smislu mehanizma koji omogućava ljudima da podnose zahteve i dobiju oštetu u slučaju pretrpljene štete (na primer, nesreća na radu).

### **Kako se mogućnost povrede osnovnih prava odražava na državljane trećih zemalja u neregularnoj situaciji u državi članici?**

Ovi ljudi su, zbog svog neregularnog statusa u bilo kojoj državi članici, podložni eksploataciji i zlostavljanju na radnom mestu, a pre svega ljudi (uglavnom žene) koji rade na kućnim poslovima ili oni koji brinu o zavisnim osobama, koji mogu biti izloženi diskriminaciji zbog svoje rase ili etničke pripadnosti, kao i rodnom nasilju.

Ali oni se takođe suočavaju sa pravnim i praktičnim preprekama pri dobijanju osnovnih usluga, kao što su zdravstvena zaštita, obrazovanje ili pristup pravdi, sa posebno ozbiljnim posledicama po njihovo zdravlje i budući razvoj dece.

U tom smislu, iako države članice imaju pravo da kontrolišu ko ulazi i ko ostaje na njihovoj teritoriji, one imaju i obavezu da obezbede standarde ljudskih prava prilikom primene zakona o imigraciji. U nekim državama članicama takve kontrolne mere uključuju pritvor za ove neregularne migrante ili obaveštavanje imigracionih vlasti u slučaju da takvi radnici pokušavaju da prime zdravstvene ili obrazovne usluge. Ova praksa zadržavanja i informisanja

može sprečiti neregularne imigrante da ostvare svoja osnovna prava zbog straha od deportacije.

Dakle, „države članice EU ne smeju da koriste metode skrininga koje praktično blokiraju pristup zdravstvenoj zaštiti, obrazovanju ili pravosuđu“ (FRA, Agencija Evropske unije za osnovna prava).

Shodno tome, Agencija Evropske unije za osnovna prava utvrđuje sledeće:

O pristupu zdravstvenoj zaštiti: Neregularnim imigrantima mora biti omogućen pristup neophodnoj zdravstvenoj zaštiti prema istim kriterijumima kao i državljanima, uz primenu identičnih pravila u pogledu plaćanja taksi i izuzeća.

U skladu sa članom 24. Konvencije Ujedinjenih nacija o pravima deteta (KPD) i članom 12. Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena, trudnice moraju imati pravo na besplatnu prenatalnu, porođajnu i postnatalnu negu, a deca pravo na zdravstvenu zaštitu koja se pruža u skladu sa istim principima kao i državljanima, uključujući i vakcinaciju.

O pristupu obrazovanju: Shodno članu 28 KPD, besplatno osnovno obrazovanje mora biti dostupno svim dečacima i devojčicama.

### **U kojim situacijama su državljani trećih zemalja u neregularnoj situaciji ugroženi prilikom rada u državi članici?**

Ovi radnici, posebno oni koji rade na kućnim poslovima ili se brinu o ljudima u njihovim domovima, posebno su podložni zlostavljanju i eksploataciji (prevara pri zapošljavanju ili nepostojanje zaposlenja – siva ekonomija), budući da su ovi sektori zapošljavanja manje od drugih regulisani nacionalnim zakonodavstvom.

Poslodavci često ne nude periode odmora i godišnjih odmora i ne obezbeđuju plaćeno bolovanje, čak i kada su ove beneficije omogućene shodno nacionalnom zakonu.

U pristupu pravdi za odbranu svojih radnih prava, ovi radnici, koji su žrtve fizičkog zlostavljanja ili povreda na radu, ili kojima nisu isplaćene zarade, suočavaju se sa raznim preprekama u ostvarivanju svojih prava na sudovima: strah od sudske prijave zbog njihove neregularne situacije i poteškoća u odbrani, u slučaju da podnesu tužbu, jezičke barijere, odsustvo svedoka ili dokaza o radnom odnosu. Dalje, ne priznaju sve države članice pravo na zahtevanje isplata ili odštete za nesreće na radnom mestu.

Ove situacije smanjuju odvratajući efekat zakona na preduzetnike i povećavaju potencijalnu ugroženost neregularnih imigranata u smislu eksploatacije.

[U *Informativnoj brošuri III*, koji se odnosi na odbranu prava državljanina trećih zemalja u ovim situacijama ugroženosti, pokušaćemo da pružimo neka rešenja iz aktivnosti sindikata ili nevladinih organizacija koja mogu podržati pristup pravdi od strane neregularnih migranata i promovisati korišćenje delotvornih mehanizama koji omogućavaju neregularnim migrantima da ulože žalbe protiv svojih poslodavaca, u skladu sa odredbama Direktive 2009/52 o sankcijama protiv poslodavaca].

## Koja ugrožavanja radnih prava su najčešća za državljane trećih zemalja ?

Bez obzira na to što smo ukazivali na kršenje prava državljanima trećih zemalja u neregularnoj situaciji, ako se osvrnemo na rad negovatelja, nailazimo na niz problema (od kojih su neki navedeni u *Zbirnom izveštaju projekta Postcare, avgust 2022. godine*), među kojima možemo spomenuti sledeće:

### **Eksploatacija, zloupotrebe, siva ekonomija:**

Rezultati istraživanja iz projekta **Postcare** ukazali su na nedostatak negovatelja u državama članicama i na nedostatak kompetencija i veština, što je uzrokovalo dolazak negovatelja iz trećih zemalja kako bi se ublažio ovaj deficit. Ovaj dolazak imigranata, u veoma različitim uslovima, vodi do zaključka da je blizu 80% ovih negovatelja deo „crne ekonomije“ (*Zbirni izveštaj projekta Postcare, str. 5*). Čak i među upućenim radnicima postoji velika količina neprijavljenog rada negovatelja<sup>3</sup>.

Treba uzeti u obzir da negovatelji za poslodavca imaju osobu o kojoj moraju da brinu i da se ovde, kao što smo rekli, u velikom broju slučajeva radi o neprijavljenim poslovima (bez ugovora o radu), koji se na kraju pretvore u neformalne ili ilegalne poslove.

Ove situacije zloupotrebe od strane poslodavaca predstavljaju dodatni problem zbog poteškoća inspektora rada da odu u privatnu kuću da provere uslove rada.

### **Prevara pri zapošljavanju:**

Napomenuli smo kako mnogi od ovih radnika kombinuju svoje funkcije negovatelja za svoje poslodavce sa preuzimanjem kućnih poslova, što uzrokuje dodatni neplaćeni rad, odsustvo vremena odmora, odsustvo prekida rada i slobodnog vremena i negativnih posledica na obavljanje zadatka nege kada se isti kombinuju sa kućnim poslovima (čišćenje, kuvanje, kupovina, itd.).

U vezi sa ovim kršenjem radnih prava, želimo da istaknemo „zanimljivost“ izvučenu iz *Zbirnog izveštaja projekta Postcare* (str. 24), koji ističe kako se u Nemačkoj državljani trećih zemalja zapošljavaju kao negovatelji i postepeno im se povećava obim posla aktivnostima vezanim za kućne poslove, dok se u Španiji dešava suprotno – ljudi angažovani za kućne usluge proširuju svoje aktivnosti brigom o ljudima koji žive u toj kući.

### **Nedovoljna uređenost u pogledu profesionalnih kvalifikacija i veština:**

Nedostatak posebne regulative o radu negovatelja uzrokuje degradaciju samog posla i utiče na kvalitet (nizak kvalitet) pružene usluge.

Profesija je veoma neregulisana, sa izuzetkom poslova koje obavljaju medicinske sestre ili medicinskih tretmana. Uopšteno, u većini zemalja nisu potrebne formalne kvalifikacije ili veštine za obavljanje zadataka „negovatelja u kući“ i ove veštine se stiču iskustvom, za

<sup>3</sup> Marek Benio u Radnom dokumentu ELMI, 2021 (*Prekogrančna briga o starima. Ponuda u Poljskoj, potražnja u Njemačkoj*) ističe kako, na osnovu ukrštenih podataka PD-A1 potvrda o socijalnom osiguranju izdatih u Poljskoj za negovatelje, samo 10% pokriva kućnu negu u Nemačkoj, dok se 90% odnosi na neformalnu negu i rad na crno [Cit. u Zbirnom izveštaju projekta Postcare, str. 21]

razliku od rada „negovatelja u institucijama“, gde je to više uređeno.

Ove situacije dovode do toga da radnici povremeno dolaze u ovaj profesionalni sektor, što uzrokuje „upad“ u profesiju i probleme u kvalitetu usluga koje pružaju ugroženim osobama o kojima brinu.

Treba napomenuti da je u Španiji (navodeći izuzetak od onoga što je upravo pomenuto) obavezno posedovanje zvanične kvalifikacije koja akredituje profesionalne veštine sa dvostrukim pravnim okvirom (sticanje *potvrde o stručnoj obuci* ili *sertifikata o stečenim profesionalnim veštinama* ili kroz vidljivo *radno iskustvo* ili neformalne načine obrazovanja), i da je za sticanje potrebnih kvalifikacija za rad na negovateljskim poslovima utvrđen rok do 31.12.2017. godine.

Cela ova situacija u vezi sa stručnim kvalifikacijama „pomoćnih negovatelja“ i njihovim implikacijama na ljude o kojima se brinu u kućnim uslovima, navodi na to da treba da razmišljamo o regulisanju kvalifikacija potrebnih za obavljanje ove nege, izbegavajući profesionalne smetnje i garantujući kvalitetnu uslugu [neophodno je uvek imati na umu da se ovde radi o posebno ranjivim osobama: starijim licima ili licima sa invaliditetom].

### **Niske naknade:**

Tamo gde mnogi građani EU nerado rade za nisku platu, državljani trećih zemalja, često primorani okolnostima boravka u zemlji iz koje potiču, prihvataju te poslove uz više funkcija, a za nižu ili jednaku platu.

Kao što smo istakli, jedan od problema je postojanje „ugovorne prevare“ uz preuzimanje određenih zadataka u teoriji, a obavljanje mnogih drugih u praksi. Zbog toga je veoma teško utvrditi koja bi bila pravedna naknada za negovatelje.

Osim toga, ova naknada ne bi zavisila samo od preuzimanja određenih zadataka, već i od specifičnih potreba za brigom svake zavisne osobe o kojoj se treba brinuti ponaosob. To bi podrazumevalo povezivanje naknade sa ovim potrebama i zahtevalo bi njihovu procenu i utvrđivanje parametara plate na osnovu brige koja treba da se pruži.

Radno vreme posvećeno osobi kojoj je potrebna takva nega takođe može da bude faktor koji treba uzeti u obzir prilikom utvrđivanja naknade za negovatelja. Kontinuirana pažnja tokom dana (buđenje, kupanje, oblačenje, hranjenje, razonoda, šetanje, itd.) nije isto što i, na primer, paziti na njih u toku noći dok spavaju, u slučaju da im zatreba neka posebna pomoć.

S tim u vezi i zaključno, citiraću slučaj presude Saveznog radnog suda Nemačke (predmet BAG), u kojoj je prihvaćena veća naknada za negovatelja sa 30 ugovorenih sati rada nedeljno, ali uz dežurstva (stajanje na raspolaganju osobi o kojoj se brinu). Sud je odlučio da radnik ima pravo na veću naknadu za ova dežurstva [citat Marek Benia u *Zbirnom izveštaju projekta Postcare*, str. 11].

### **Neadekvatni uslovi za zapošljavanje:**

Bez sumnje, ovaj poslednji aspekt kršenja prava o kojima govorimo proizvod je prethodnih, jer su rad negovatelja u „crnoj ekonomiji“ (rad na crno), prevare pri zapošljavanju

(preuzimanje zadataka koji ne spadaju u poslove negovatelja), nepostojanje jasnih propisa o kompetencijama potrebnim za obavljanje poslova kućne nege, zbog čega su plate niske i neprilagođene poslovima koji se obavljaju, sami po sebi neadekvatni uslovi za zapošljavanje.

Ali, uz to, potrebno je dodati da neki radnici rade u uslovima koji se graniče sa „ropstvom“, bez slobodnih dana, bez dnevnog odmora, bez godišnjeg odmora, bez pauza, bez mogućnosti da odvoje radni dan od slobodnog vremena. Ukratko, bez jasne uređenosti njihovih funkcija i prava pri obavljanju usluga.

U Španiji, na primer, postoje sektorski kolektivni ugovori za zdravstvene negovatelje u kojima se propisi koje smo spomenuli definišu i poštuju u institucionalnim sredinama, ali ne nužno i u oblasti kućnih negovatelja.



## INFORMATIVNA BROŠURA III:

### Obrana prava radnika iz trećih zemalja

Najvažniji problemi u vezi sa kršenjem prava državljana trećih zemalja na koje smo ukazali u *Informativnoj brošuri II* se navode u nastavku:

- Nepoznavanje propisa od strane poslodavaca i radnika koji se primenjuju na njihovu radnu situaciju i o tome na koja mesta bi mogli otići u cilju dobijanja informacija i saveta.
- Nedostatak veština osoba koji obavljaju poslove negovatelja, bez definisanja standarda za usluge koje pružaju ljudi iz te branše i, shodno tome, bez garancije kvaliteta usluge pružene korisnicima.
- Nedostatak propisa o specifičnim funkcijama negovatelja, koje se ponekad obavljaju uz obavljanje kućnih poslova.
- Nedostatak informacija (kako od strane radnika tako i od strane poslodavaca koji moraju da ih zaposle) o uslovima zapošljavanja, važećem režimu socijalnog osiguranja i njihovim doprinosima ili veza sa određenim kolektivnim ugovorom.
- Navodne povrede uslova zapošljavanja radnika u domovima osoba o kojima brinu (posebno prekomerno radno vreme i nedostatak vremena za odmor) koje bi mogle dovesti do radne eksploatacije.

Bez sumnje, socijalni partneri i sindikati mogu imati osnovnu ulogu u ovom zadatku odbrane radnika državljana trećih zemalja. Ali, pri realizaciji iste mogu naići na poteškoće u obavljanju ovog posla – nedostatak povezanosti ovih radnika.

Sa jedne strane, na to utiče nedostatak pripadnosti uzrokovan nezainteresovanošću radnika, ali i, sve češće, „disperzija“ samog radnika koji svoju radnu aktivnost ne obavlja na radnom mestu, sa drugim radnicima, već u privatnoj kući. Ovo uzrokuje izolaciju samog radnika i gotovo nemogućnost sindikata da im pomogne.

U ovoj poslednjoj *Brošuri* pokušaćemo da predočimo niz preporuka koje mogu pomoći u uspostavljanju strategija za odbranu državljana trećih zemalja kada su njihova radna prava povređena.

#### **Kome da se obratim u situaciji diskriminacije ili zlostavljanja od strane mog poslodavca u zemlji domaćinu?**

Ako radnik smatra da su mu povređena prava, ili da je diskriminisan ili zlostavljan od strane poslodavca, može da se obrati **Inspekciji rada** zemlje u koju je upućen, koja će analizirati stanje i primeniti odgovarajuće propise o poslovima rada koji su predmet prijave.

U slučaju upućenog radnika, Inspekcija rada će obavestiti nadležne organe o upravnim prekršajima koje su kompanije počinile u njihovoj zemlji povodom ovih upućivanja.

Takođe se može obratiti **sindikatom** koji, u zavisnosti od svakog lokalnog zakonodavstva, imaju kapacitet za praćenje uslova rada i mogućnost odbrane radnika u upravnim i sudskim postupcima. [U slučaju upućenih lica, Direktiva 2014/67 im izričito daje ovakvu mogućnost delovanja]

### **Koja rešenja se mogu ponuditi za kršenje uslova zapošljavanja i prevare pri ugovaranju?**

Obe situacije, za koje smo već videli od čega se sastoje, mogu se rešiti na sledeće načine:

- Proširiti garancije uspostavljene za upućene radnike na radnike migrante, s obzirom na priliv ove vrste kretanja radnika (nešto što se već događa u Španiji, gde se Zakon 45/1999, koji transponuje Direktivu 96/71, proširuje na državljane trećih zemalja).

- Uspostaviti posebne propise za radnike migrante u profesionalnim zdravstvenim i negovateljskim sektorima, koji su u porastu zbog starenja stanovništva.

- Veća kontrola nad prevarama, koje uključuju neregularno zapošljavanje u profesionalnim kategorijama nižim od onih u kojima radnik zapravo radi, jedina je alternativa za njihovo otkrivanje i iskorenjivanje.

- Povećati ovlašćenja inspekcije rada kako bi mogli da otkriju ove situacije ugovornih nepravilnosti; regulisanje mogućnosti pristupa privatnim kućama u kojima ima radnika i obučavanje za izricanje oštrih sankcija za one koji se ne pridržavaju ugovornih uslova.

### **Kako garantovati kompetencije ljudi koji obavljaju funkcije kućne nege?**

Ukazali smo na posledice za osobu o kojoj se brine „negovatelj“ bez adekvatne obuke i profesionalni upad koji to podrazumeva i kako, na primer u Španiji, negovatelji moraju da imaju službenu kvalifikaciju koja akredituje profesionalne veštine sa dvostrukim pravnim okvirom: sticanje *potvrde o stručnoj obuci* ili *sertifikata o stečenim profesionalnim veštinama* ili kroz vidljivo *radno iskustvo* ili neformalne načine obrazovanja. Rešenje ovog problema je:

- Uspostavljanje profesionalne kvalifikacije za zdravstvene radnike koja je uporediva među različitim državama i koja omogućava referentni okvir za obavljanje ovih profesionalnih zadataka.

- Kontrolisanje pružanja ove usluge sa potrebnim kvalifikacijama i utvrđivanje efikasnih sankcija za nepoštovanje obavljanja ove profesije bez odgovarajuće kvalifikacije.

### **Kako se u okviru EU mogu poboljšati uslovi zapošljavanja kućnih negovatelja?**

Ovde mislimo i na upućene radnike i na državljane trećih zemalja koji će svoj posao obavljati u državama članicama Unije.

- Kreiranje *referentne evropske minimalne zarade* za radnike u okviru zdravstvene zaštite i uspostavljanje parametara na osnovu radnog opterećenja (ova opcija se predlaže kao „referentni okvir“, budući da je regulisanje zarada odgovornost svake države članice i njihova autonomija se mora poštovati)

- Uspostavljanje *referentnih transnacionalnih kolektivnih ugovora* za sektor socijalnih usluga i, u okviru ovog sektora, za osobe kojima je potrebna pomoćna nega.

- Ojačavanje saradnje između različitih država članica u kontroli ove kategorije rada, kroz stvaranje transnacionalne sindikalne strukture koja nam omogućava da razmenjujemo informacije o ovoj grupi radnika (i upućenih na rad i migranata).

### **Koje radnje se mogu preduzeti kako bi se garantovao pristup adekvatnim informacijama?**

Teškoće u pristupu informacijama, nepoznavanje propisa i postojanje jezičkih barijera uobičajeni su za državljane trećih zemalja i raseljene radnike, iako drugonavedeni mogu da odu na objedinjenu službenu veb-stranicu na nacionalnom nivou koju je razvila država članica domaćin shodno odredbama evropske direktive.

Međutim, ni migranti ni upućena lica nemaju pun pristup informacijama, čak i kada su dostupne, pre svega usled jezičke barijere, jer su te informacije, ako postoje, uglavnom dostupne isključivo na maternjem jeziku i na engleskom jeziku.

Sa tim u vezi navodimo sledeće preporuke:

- Garantovati prevod dokumentacije, uglavnom one koja se odnosi na prava radnika koja radnik (upućen ili migrant) mora da zna, na njihov maternji jezik.

- Objediniti kompjuterizaciju postupaka ugovaranja, kako u zemlji porekla, tako i u zemlji pružanja usluga, ako neko tamo već ima prebivalište.

- Uspostaviti veću jasnoću u sadržaju direktiva (uglavnom u slučaju upućenih radnika) kako bi se izbegla zabuna u njihovoj primeni.

- Sindikati mogu centralizovati osnovne informacije sa različitih izvora organa vlasti, uprava i kompanija i učiniti ih dostupnim radnicima na vlastitij veb-stranici.

- Pribaviti informacije od nadležnih administrativnih jedinica svake države, o zaključenim ugovorima u oblasti negovateljskih poslova, kako za raseljene radnike tako i za migrante, kako bi se upoznali sa onima koji postoje u svakoj zemlji i sa njihovim funkcijama i mestu pružanja usluga i olakšati pružanje direktne pomoći.

### **Kako mogu pristupiti informacijama o svojim radnim pravima?**

Za upućena lica postoje *nacionalne kancelarije i institucije za povezivanje*, čiji je cilj nadzor nad uslovima zapošljavanja, dostupnost i ažuriranost **informacija o rokovima i uslovima zapošljavanja, odgovaranje na zahteve** državnih institucija za informacije o transnacionalnom zapošljavanju radnika, uključujući zloupotrebe ili moguće slučajeve ilegalnih transnacionalnih aktivnosti i **ispitivanje poteškoća koje** se javljaju u primeni odredbi od strane državnih institucija.

Među različitim načinima pristupa ovim kontaktnim tačkama, veb-stranica **Your Europe** nudi nam brz i praktičan pristup klikom na sledeću vezu: Nacionalne kancelarije i institucije za povezivanje



PREVOD TABELE:

Kontakti po državama

Austrija	Estonija	Italija	Portugal
Belgija	Finska	Letonija	Rumunija
Bugarska	Francuska	Litvanija	Slovačka
Hrvatska	Nemačka	Luksemburg	Slovenija
Kipar	Grčka	Malta	Španija
Češka	Mađarska	Holandija	Švedska
Danska	Irska	Poljska	
Island	Lihtenštajn	Norveška	Švajcarska

Klikom na link za svaku zemlju ponaosob dobijate pristup postojećim informacijama utvrđenim tematskim sadržajem.

**Završna napomena o odbrani prava radnika državljana trećih zemalja.**

Za kraj ove *Informativne brošure* želimo da navedemo druge inicijative ili institucije koje takođe mogu doprineti sprovođenju akcija u cilju odbrane prava državljana trećih zemalja:

**Zbornik MOR**, koji predstavlja situacije koje mogu dovesti radnike migrante u neregularan status, prava radnika migranata u neregularnoj situaciji i relevantne međunarodne standarde i dobre prakse. Ističe zakone, politike i prakse koji mogu pomoći u rešavanju neregularnih migracija radne snage i olakšati poštovanje i promovisanje ljudskih prava svih radnika migranata, bez obzira na njihov status. Zbornik nema nameru da bude iscrpan, već je živi dokument koji će se periodično ažurirati novim primerima i iskustvima i ima za cilj da podstakne razmenu dobrih praksi od strane država, socijalnih partnera i drugih zainteresovanih strana, te da doprinese postizanju ciljeva Globalnog dogovora za sigurnu, urednu i regularnu migraciju, čiji je originalni izveštaj (na engleskom) objavljen 23. decembra 2021. godine i ažuriran u aprilu 2022. godine.

[https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_864134/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_864134/lang--es/index.htm)

- Osnivanje **Evropskog komiteta socijalnog dijaloga za socijalne usluge**, usvojenog 10. jula 2023. godine kao deo praćenja **Strategije zaštite 2022** i **Inicijative socijalnog dijaloga 2023**.

Ovaj komitet će okupiti evropske sindikalne i poslovne organizacije u sektoru: Social Employers i CEMR (Evropski savet regija i opština) koji predstavljaju evropske poslodavce u socijalnim uslugama, i EUJS (Evropska unija javnih službi), koji predstavljaju evropske radnike u sektoru. Osim toga, UNI-Europa i EKNS (Evropska konfederacija nezavisnih sindikata) takođe će biti deo radničke delegacije na globalnim sastancima. Isti će obuhvatiti oko 9 miliona radnika širom EU, a njegovi ciljevi će uključivati:

- Davanje mišljenja i preporuka Komisiji o inicijativama koje se odnose na socijalnu politiku i politiku zapošljavanja i razvoj evropske politike, a koji u ovim oblastima imaju posledice na sektor socijalnih usluga

- Promovisanje i razvijanje socijalnog dijaloga na evropskom, nacionalnom i lokalnom nivou u sektoru socijalnih usluga

- Razmena mišljenja na teme od zajedničkog interesa razvijanjem zajedničkih akcija

- Jačanje kapaciteta nacionalnih socijalnih partnera

- Proaktivno odgovaranje na upite i druge inicijative evropskih institucija

- **Zajednička agenda mobilnosti radne snage** koja ima za cilj da se bavi migracijom iz redovne, uređene, humanitarne i sigurne perspektive.

Dana 18.11.2023. godine, kojom prilikom je Španija predsedavala Savetom EU, održan je novi sastanak *Evropske migracione mreže (EMN)*, na kom su se osvrnuli na dosadašnji napredak i potrebu usvajanja mera koje mogu unaprediti veštine i talenat državljana trećih zemalja koji žele započeti nove životne i radne projekte u Evropi.

Jedna od planiranih akcija je stvaranje platforme koja usklađuje ponudu poslova sa

potražnjom, kao i jačanje stručnog osposobljavanja radi bržeg i lakšeg priznavanja stručnih kvalifikacija ljudi iz trećih zemalja.

Kao primer navodimo slučaj Španije, koja je odobrila (26.07.2022. godine) reformu *Imigracione uredbe* kako bi se poboljšao model migracije i favorizovalo uključivanje migranata na tržište rada. Ova nova uredba služi otvaranju komplementarnih puteva preseljenja na osnovu planova rada i obuke, otvaranju kataloga zanimanja koja je teško obuhvatiti, mogućnosti da studenti iz trećih zemalja lako pristupe tržištu rada, fleksibilnosti samozapošljavanja, većoj stabilnosti sezonskog i cirkularnog rada, kao i ambicioznoj transpoziciji evropske direktive o plavoj karti.

Pored toga, ova reforma olakšava stalan boravak i rad stranih studenata i ažurira pojmove dozvola za boravak i rad, kao što je i dozvola u svrhu spajanja porodice, predviđa novi model dozvole za boravak tokom studiranja, po uzoru na nemački model, za strance koji su boravili u Španiji dve godine u neregularnoj situaciji, podstiče redovnu migraciju olakšavanjem ulaska preduzetnika, podsticanjem zapošljavanja ljudi koji nisu poreklom iz Španije i pružanjem veće stabilnosti procesa kružne migracije i uvodi poboljšanja u administrativno upravljanje kroz stvaranje Odeljenja za obradu imigracionih dosijea.



Co-funded by the  
European Union

*Finansira Evropska unija. Izneti stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Evropske unije ili Evropske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim ni Evropska unija ni organ koji dodeljuje sredstva.*

# postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules



FEDERACJA  
PRZEDSIĘBIORCÓW  
POLSKICH

*Finansira Evropska unija. Izneti stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Evropske unije ili Evropske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim ni Evropska unija ni organ koji dodeljuje sredstva.*



Co-funded by the  
European Union



UNIVERSITY OF  
THESSALY

