



RS

IZVEŠTAJ

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules



Co-funded by the
European Union



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.

IZVEŠTAJ

o aktivnostima onlajn info centara

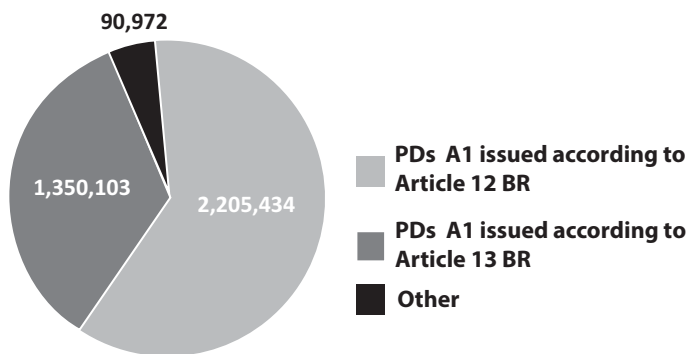
1. Uvod

Čuvena izjava Ž.-Ž. Rusoa glasi da kada čovek putuje iz Pariza za Marsej, promeni više zakonodavstava nego što promeni konja. Cilj unutrašnjeg tržišta EU² jeste upravo eliminisanje prepreka koje ometaju slobodu kretanja. Ovo takođe obuhvata slobodu pružanja usluga² i jedan od njenih oblika – upućivanje radnika. Ono počiva na širokom skupu pravila EU, kako na nivou primarnog, tako i na nivou sekundarnog zakona³.

Pitanje upućivanja radnika predstavlja kombinaciju (nacionalnog i Evropskog) zakona o radu, zakona o socijalnom osiguranju, zakona o porezima, kao i brojnih odredbi koje se odnose na druge grane prava. Potrebno je istaći da postoje razlike u definiciji 'upućenog lica' prema Uredbama o koordinaciji socijalnog osiguranja (odnosno 'Osnovnoj' uredbi 883/2004/EC o koordinaciji sistema socijalnog osiguranja ['BR'] i Uredbi 987/2009/EC o utvrđivanju postupka za implementaciju Osnovne uredbi ['IR']⁴ u odnosu na definiciju 'upućenog radnika' prema Direktivi o upućivanju radnika (odnosno Direktivi 96/71/EC koja je nedavno izmenjena Direktivom 2018/957/EU⁵). Shodno tome, lica mogu biti 'upućena' prema Uredbama o koordinaciji (odnosno utvrđivanje nacionalnog sistema socijalnog osiguranja koji se odnosi na upućene radnike), ali ne i prema Direktivi o upućivanju radnika ('PWD')⁶.

U slučajevima prekograničnog upućivanja, Potvrda A1 ('PD A1') je ta iz koje se može utvrditi sistem socijalnog osiguranja koji se odnosi na upućenog radnika. Grafikon 1 prikazuje ukupan broj ovih potvrda koje su izdate u skladu sa odgovarajućim pravnim osnovama u 2021. godini (poslednji dostupni podaci):

Grafikon 1 – Ukupan broj Potvrda A1 izdatih u 2021. u EU, podela po vrsti



1 Član 26. stav 2. Ugovora o funkcionisanju Evropske unije (UFEU).

2 Y. Jorens, *Cross-border EU Employment and its Enforcement. An Analysis of the Labour and Social Security Law Aspects and Quest for Solutions*, Springer 2022, str. 1.

3 Z. Rasnaca, *Identifying the (dis)placement of 'new' Member State social interests in the posting of workers: the case of Latvia*, *ECLRev*, 14, 2018, str. 133.

4 Videti BR: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:02004R0883-20140101> i IR: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02009R0987-20180101>

5 Videti: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01996L0071-20200730>

6 Više informacija u: F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Paolet, (2022), *Posted workers in the European Union. Facts and figures*, Leuven: POSTING.STAT project VS/2020/0499, str. 9 i nastavak.

Izvor: F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2021*, Brussels 2022

(prevod grafikona:

- Potvrde A1 izdate u skladu sa članom 12. BR

- Potvrde A1 izdate u skladu sa članom 13. BR

- Ostale)

Među upućenim radnicima, odnosno licima koja su iz jedne države članice poslate u drugu državu članicu da rade za nekog poslodavca, sve je više pružalaca usluge kućne nege⁷, koje mediji ponekad nazivaju „istinskim anđelima“ (Deutschlandfunk, 2016) ili „nečujnim heroinama“ (Kurier, 2018).

Cilj ovog **Izveštaja o aktivnostima onlajn info centara** ('OIC') koji funkcionišu u okviru projekta POSTCARE⁸ jeste da sagleda rad ovih centara u državama partnerima.

2. Osnovni pravni i praktični aspekti upućivanja radnika u sektoru usluga kućne nege

Evropska populacija ubrzano stari, usled čega je sve veća potražnja za negom starih lica⁹. Negovatelji su plaćeni profesionalci, čiji posao pre svega uključuje negu koju pružaju dok žive u privatnom domu zajedno sa licem koje neguju (primalac usluge)¹⁰. Ovaj sektor se u velikoj meri sastoji od cirkularnih radnika iz centralne i istočne Evrope (činjenica koju takođe potvrđuju zaključci nacionalnih Izveštaja o radu OIC u ovom dokumentu). Formalni sektor dugoročne nege (LTC) obuhvata 6,3 miliona radnika u EU (gotovo 3,2% ukupne radne snage EU), dok se za neformalni procenjuje da broji između 40 i 50 miliona radnika¹¹.

Istraživanje pokazuje da sve značajniji činilac u sektoru kućne nege u EU predstavljaju državljani trećih zemalja (DTZ) koji su upućeni na rad u inostranstvo kako bi pružili takvu negu. Neki istraživači (s pravom) tvrde da domaćinstva vide usluge migranata (i upućenih radnika) kao zamenu za negu koju pruža porodica¹². Ovaj vid nege najčešće pružaju lica koja žive u domaćinstvu: negovatelj(i) živi(e) sa osobom koju neguje(u). Istraživanje o 'migrantima'¹³ koji pružaju uslugu kućne nege¹⁴ u Nemačkoj (koja je najveći primalac usluge nege u EU/EEP¹⁴) pokazalo je da čak i kada radnici ne žive u domaćinstvu osobe koju neguju, *'oni su uvek u blizini*

7 Koncept koji je objašnjen u Odeljku 2 u nastavku.

8 Za više detalja o projektu POSTCARE 2.0, posetite vebajit: <http://federacijaprzedsiebiorcow-internationalprojects.eu/postcare-2-0/>

9 Prema podacima Federalnog ministarstva zdravlja Nemačke, do kraja 2020. godine nega je bila potrebna oko 4,6 miliona starih lica; do 2050. godine ovaj broj bi mogao da iznosi 7,25 miliona – K. Wakula, *Überprüfung von Pflegeunternehmen, Arbeit und Arbeitsrecht 2023/12*.

10 Eurofound, *Long-term care workforce: Employment and working conditions. Luxembourg 2020*. Takođe videti M. Kiełbasa, „Postcare. Posting of third-country nationals in care services. Country Report Poland 2022 (u okviru projekta POSTCARE 1.0): <http://futurepostcare.com/downloads#toggle-id-8>

11 M. Barslund, F. De Wispelaere, K. Lenaerts, W. Schepers, E. Fries-Tersch, *Policies for long-term carers*. Luksemburg: Komisija za zapošljavanje i socijalna pitanja, EP 2021.

12 Uporediti sa P. Kniejska, *Migrant Care Workers aus Polen in der häuslichen Pflege: Zwischen familiärer Nähe und beruflicher Distanz*, Wiesbaden 2016, str. 84 i nastavak. Takođe videti: M. Kiełbasa, *Postcare. (...) Country Report Poland 2022*, navedeno delo.

13 Često dolazi do mešanja pojmova upućeni radnik i radnik migrant – radnici migranti su lica koja prelaze granice na različitim pravnim osnovama – član 56. i nastavak nasuprot članu 45. i nastavak UFEU-a.

14 M. Kiełbasa, *The Poland Report: Recommendations and Solutions, POSTCARE 2.0 Informing the Care Services Workers on Posting Rules, 2023*, str. 2-3.

i spremni da priskoče u pomoć ukoliko dođe do poteškoća¹⁵. Iako pojedini migranti negovatelji poseduju iskustvo ili su prošli obuku za pružanje nege, najveći broj nema ad hoc formalne kvalifikacije¹⁶. Takvi negovatelji su takođe upućeni da rade u 'terapijskoj medicini' koja je najznačajnija za stara lica¹⁷.

Prema trenutno važećim odredbama, kada budu upućeni oni imaju pravo na određene uslove zapošljavanja (naročito u vezi sa 'naknadom' – u državi članici u koju su upućeni - član 3(1) Direktive 96/71, koja je izmenjena Direktivom 2018/957). Prema Direktivi 2018/957, kada stvaran period na koji su upućeni premaši 12 meseci, svi važeći uslovi zapošljavanja koje propisuje država članica u koju su upućeni važiće uz uslove navedene u pomenutom članu 3(1).

Kada su relevantni uslovi ispunjeni, upućenom negovatelju takođe može biti izdata Potvrda A1 koja služi kao dokaz da on nije u obavezi da plaća doprinose za socijalno osiguranje u drugoj državi (državi članici u koju je upućen). Međutim, u slučaju negovatelja koji su DTZ, uslov je da oni zakonito borave na području države članice, te da se ne nalaze u situaciji koja je u svim vidovima ograničena na samo jednu državu članicu (član 1. Uredbe 1231/2010).

3. Aktivnosti nacionalnih konsultanata – izazovi i prioritete oblasti

U ovom odeljku navedene su ključne operativne strukture i identifikovana najčešća pitanja koja zahtevaju hitno rešavanje u svakoj od država partnera. Da bismo olakšali kretanje kroz tekst, države smo naveli po abecedi.

Grčka

Prema poslednjim dostupnim podacima, u Grčkoj je tokom 2018. izdato 9251 Potvrda A1¹⁸. Moglo bi se konstatovati da su razmere pojave upućivanja radnika u ovoj državi skromne (međutim, ovaj broj je porastao sa 1889 Potvrda A1 koliko je izdato 2012. godine¹⁹). Ovo je na neki način vidljivo i u stvarnom funkcionisanju grčkih OIC, naročito u pristupu javnosti prema ovom pitanju. Centre vodi tim profesionalaca pomoću posebno namenjenog vebajta, čime je omogućen direktan kontakt sa stručnjacima u vezi sa upućivanjem na rad. Uprkos visokom stepenu stručnosti, Centri su nailazili na izazove koji nalažu brzo iznalaženje rešenja. Među njima su najznačajniji sledeći:

1. Poteškoće u razumevanju složenih zakona o radu države članice u koju je radnik upućen (zabunu naročito stvaraju razlike u vezi sa ugovorima, radnim vremenom i politikama o godišnjim odmorima u prekograničnoj situaciji, usled čega pojedinci ne mogu sa sigurnošću da znaju svoja prava i obaveze).

2. Složenost procesa upravljanja doprinosima za socijalno osiguranje u državi članici iz koje radnik potiče i one u koju je upućen.

3. Ispoljena je zabrinutost u vezi sa razlikama u zaradama koje ostvaruju upućeni i lokalni radnici, čime je dovedeno u pitanje postojanje pravedne naknade. Ovo pitanje je postalo centralna tema rasprave, a više pojedinaca ga je okarakterisalo kao kritično. Na ovo je

15 P. Kniejska, *In between-carer: towards a new type of elder care worker? The example of Polish migrant care workers in Germany*, IJCC 2018, 2(4): 477-98, str. 477.

16 M. Kiełbasa, *Postcare. (...) Country Report Poland 2022*, navedeno delo.

17 P. Kniejska, (2018) *In between-carer*, navedeno delo, str. 489.

18 F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers*, navedeno delo, str. 20.

19 F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers*, navedeno delo, str. 24.

mogla uticati činjenica da prosečna godišnja neto zarada u Grčkoj u poređenju sa državama EU i EEP Grčku svrstava bliže dnu liste država članica koje učestvuju u projektu²⁰.

Stoga, ovo su prioritetne oblasti koje proističu iz rada grčkih Centara:

Prioritet br. 1: Razumevanje i usklađivanje zakona o radu

- Pojašnjenje i pojednostavljenje zakona o radu u državama članicama kako bi se obezbedilo razumevanje i pridržavanje istih.
- Standardizovane smernice za ugovore, radno vreme i politike o godišnjim odmorima kako bi bilo što manje zabune i nedoumica.

Prioritet br. 2: Okvir za upravljanje socijalnim osiguranjem

- Izrada sveobuhvatnog okvira koji će olakšati snalaženje i upravljanje doprinosima za socijalno osiguranje u državi članici iz koje radnik potiče i onoj u koju je upućen, kao i mehanizama za usmeravanje i podršku koji će olakšati pristup socijalnim beneficijama i planovima za penzionisanje.

Prioritet br. 3: Pravedni uslovi zapošljavanja

- Rešavanje razlika u zaradama i uspostavljanje politika kojima se obezbeđuje pravedna naknada za upućene radnike, kao i sprovođenje mera kojima se garantuje pravedno radno vreme, pauze i pogodno radno okruženje.

Rešavanje ovih prioritetnih pitanja bi značajno unapredilo funkcionalnost i učinkovitost podrške koju pojedincima pružaju Onlajn info centri, kao i situaciju u kojoj se nalaze upućeni radnici koji ih koriste.

Litvanija

Upućivanje radnika u Litvaniju postaje sve rasprostranjenije, što se jasno da zaključiti iz broja izdatih Potvrda A1. U 2012. izdato je 14.041 ovih potvrda, dok je u 2021. godini brojka dostigla neverovatnih 110.641²¹, što je ogroman broj s obzirom na ukupnu populaciju zemlje. Najveći broj potvrda izdat je u sektorima transporta i usluga, što se vidi iz upita upućenih litvanskom OIC, kome su se, doduše, takođe obraćali i bolničari/negovatelji, uglavnom državljani Litvanije zaposleni u domovima za negu i stare. OIC u Vilniusu, čije se prostorije nalaze u centrali litvanskog sindikata „Solidarumas“, uspostavio je telefonsku liniju za pomoć osobama koje traže savet u vezi sa pitanjima o radu, što se pokazalo kao dobra ideja. Saveti koje su tražili odnosili su se na različita pitanja o radu, uključujući uslove rada, osnivanje sindikata, kao i prilike za rad u drugim zemljama kao što su Norveška i Nemačka.

Najznačajniji problemi su legalan rad i procedure za upućivanje: što se tiče legalnog zapošljavanja u Litvaniji, akcenat je stavljen na boravišne dozvole za produžene boravke i specifična pravila za strance koji menjaju poslodavca ili posao. Takođe je istaknuto i postupanje u skladu sa propisima o upućivanju koji se odnose na radnike iz inostranih kompanija.

Najveći izazov jeste nedostatak od (3000!) bolničara i negovatelja u Litvaniji, što je dodatno pogoršano nadolazećim reformama dugoročne nege. Konstantnu otežavajuću okolnost

²⁰ I. Lahiri, *Which European countries have the highest and lowest salaries?*, Euronews. *business*, 24.11.2023.

²¹ F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers, navedeno delo, str. 24.*

predstavlja neadekvatno finansiranje. Takođe su detaljno navedene zakonske obaveze litvanskih kompanija koje privremeno zapošljavaju državljane trećih zemalja, pri čemu je istaknuta važnost ispravnih dokumenata kako bi se izbegle kazne za protivzakonito zapošljavanje.

Prioritetne oblasti koje proističu iz rada litvanskog centra su sledeće:

Prioritet br. 1: Razumevanje zakona o radu i podrška

- Rešavanje pitanja kršenja zakona o radu pomoću unapređenih smernica i podrške za bolničare/negovatelje

- Pružanje sveobuhvatnih informacija o uslovima rada, osnivanju sindikata i prilikama za zaposlenje u inostranstvu, naročito u sektoru (zdravstvene) nege.

Prioritet br. 2: Pojašnjenje zakonskih procedura

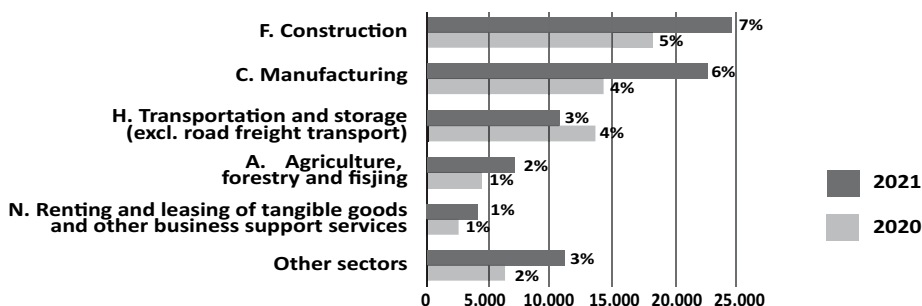
- Pojednostavljenje procesa za dobijanje dozvola i boravišnih dokumenata za DTZ čija je namera da rade u Litvaniji u različitim vremenskim periodima (naročito kao negovatelji u kućnim uslovima) i obezbeđivanje adekvatnih konsultacija sa Odeljenjem za migracije kako bi se izbeglo protivzakonito zapošljavanje prilikom promene posla ili poslodavca.

Rešavanje ovih prioritetnih pitanja bi u velikoj meri unapredilo efikasnost OIC-a, dovelo do efikasnije podrške različitim radnicima prilikom rešavanja složenih zakonskih pitanja i poboljšalo uslove rada u Litvaniji i inostranstvu²².

Holandija

Holandija je oduvek bila jedna od najznačajnijih država članica EU u koju su radnici upućivani. Procenjuje se da je između 2018. i 2020. godine u Holandiji izdato između 207.000 i 605.000 Potvrda A1. Od uvođenja alata za prethodno obaveštavanje (*Meldloket WagwEU*), na primer u 2021. godini dostavljena su obaveštenja o dolasku 375.000 upućenih radnika²³. Među njima radnici upućeni na rad u negovateljskom sektoru čine samo jedan mali deo, kao što se može videti u tabeli u nastavku:

Grafikon 2. 5 sektora zapošljavanja sa najvećim brojem obaveštenja o dolasku upućenih radnika, izuzev drumskog transporta robe



²² Takođe videti: D. Petrylaitė, V. Petrylaitė, *The Legal System of Posting of Workers in Lithuania, Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro, Fasc. 1 – 2021.*

²³ A. Heyma, H. Bussink & T. Vervliet, *Posted Workers to the Netherlands. Facts and figures, navedeno delo, str. 29.*

Izvor: A. Heyma, H. Bussink & T. Vervliet, *Posted Workers to the Netherlands. Facts and figures*, Leuven 2022: POSTING.STAT project VS/2020/0499, str. 29.

(prevod grafikona:

- F. Građevinski sektor
- C. Proizvodni sektor
- H. Transport i skladištenje (izuzev drumskog transporta robe)
- A. Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo
- N. Iznajmljivanje i davanje u zakup materijalnih dobara i druge usluge podrške poslovanju
- Ostali sektori)

Holandski OIC u okviru projekta POSTCARE 2.0 pokrenut je sa primarnim ciljem da pruži informacije o upućivanju radnika u Holandiju i obuhvata vebsajt koji je napravljen upravo za projekat i nudi širok spektar resursa.

Najznačajniji zaključci i izazovi proistekli iz rada holandskog OIC-a su sledeći:

Izvesna neusklađenost upita:

- Povratne informacije se mahom odnose na upite o uslovima rada i kršenju prava, koji često nemaju veze sa upućivanjem, uključujući probleme sa ugovorima, rad bez ugovora, platu manju od ugovorene i produženo radno vreme. Sa druge strane, postoji mogućnost da radnici sebe ne smatraju upućenima na rad, te se obraćaju zastupnicima za opšta prava radnika umesto Centru.

Konkurencija u vidu drugih portala koji pružaju važne informacije i savete:

Postojanje više drugih portala u Holandiji koji upućenim radnicima pružaju informacije moglo je da preusmeri upite sa OIC-a posvećenog upućivanju radnika. Istovremeno, priroda aktivnosti holandskog partnera usmerenih ka trgovini ljudima može da podstakne upite koji imaju više veze sa teškom eksploatacijom radnika nego sa pitanjima upućivanja na rad.

Uz navedeno, holandski partner je organizovao i dve informativne radionice. Na njima se govorilo o unapređenju širenja informacija i podizanju svesti o pravima radnika. Zaključci razgovora su u značajnoj meri doprineli efektima rada holandskog OIC-a.

Najznačajniji izazovi u ostvarivanju prava, koje je identifikovao OIC, obuhvataju poteškoće pri utvrđivanju pravnog statusa radnika, čime se sputava efikasno ostvarivanje njihovih prava uz pomoć organa vlasti i nevladinih organizacija.

Ovo su, dakle, prioritetne oblasti koje proističu iz rada holandskog Centra.

Prioritet br. 1: Pojašnjenje situacija u vezi sa upućivanjem i svest o pravima

Razviti strategije pomoću kojih bi se radnici informisali i edukovali o svom statusu upućenih radnika i povezanom pravnom okviru, kao i ostvariti saradnju sa zainteresovanim stranama kako bi se unapredilo razumevanje i svest o pravima i obavezama upućenih radnika.

Prioritet br. 2: Pojednostavljenje načina na koji informacije dopiru do radnika

Iskoristiti vebsajt sa informacijama i kontaktima koji ne uključuju vladu, jer bi ovo moglo da

zastraši ljude i odvraća ih od namere da se obrate. Takođe osmisliti strategiju sa ciljem da se napravi razlika između OIC-a i postojećih portala i ostvariti saradnju sa organima vlasti i nevladinim organizacijama.

Rešavanje ovih prioritetnih pitanja bi učvrstilo ulogu OIC-a u pružanju podrške upućenim radnicima, podizanju svesti i obezbeđivanju pristupa najvažnijim informacijama, čime bi se radnici osnažili a njihova prava zaštitila, kako u Holandiji, tako i kada su upućeni na rad u inostranstvo²⁴.

Poljska

Po pitanju upućivanja radnika, Poljska je druga najznačajnija država članica EU, što se jasno vidi iz istraživanja na nivou EU²⁵. Ona je takođe i država koja na rad upućuje veliki broj radnika, što se da zaključiti iz grafikona u nastavku (čime se objašnjava najveći broj pitanja upućenih poljskom OIC-u).

Grafikon 3. Broj Potvrda A1 izdatih u 2021. i njihov udeo u ukupnom broju

Sektor	Ukupan broj izdatih u 2021. [prema članu 12. + članu 13. BR]	Potvrde A1 izdate DTZ		Potvrde A1 izdate Ukrajincima		Potvrde A1 izdate državljanima EU (uključujući državljane Poljske)	
		Broj	Udeo u ukupnom broju	Broj	Udeo u ukupnom broju	Broj	Udeo u ukupnom broju izdatih Potvrda A1
Zdravstvena nega i socijalni rad (PKD Q)	74.876 [17.953 + 56.833]	2.025 [1,091 + 934]	2,7%	1.836 [1.023 + 813]	2,4 %	72.851	97,3%

Izvor: sopstvena računica zasnovana na podacima iz ZUS + M. Kiełbasa, M. Szaraniec, M. Mędrala & M. Benio, *Posted Workers from and to Poland. Facts and Figures*, Leuven 2022, str. 111.

OIC Evropskog instituta za mobilnost radne snage (ELMI) počeo je sa radom u januaru 2023. Veb-sajt (<https://labourinstitute.eu/postcare2/>) je izrađen kako bi odgovorio na pitanja o prekograničnom upućivanju negovatelja na rad, naročito iz i u vezi sa trećim zemljama. Cilj Centra bio je da pruži sveobuhvatnu dostupnost kroz više kanala.

Brojni upiti koje je primio i izazovi koje je identifikovao mogu biti raspoređeni u sledeće kategorije:

Kategorije upita:

- Upućivanje negovatelja koji su DTZ na rad
- Načela EU o koordinaciji socijalnog osiguranja
- Odredbe zakona o radu koje se odnose na Direktivu o upućivanju radnika

²⁴ Takođe videti: A. Heyma, H. Bussink & T. Vervliet, *Posted Workers to the Netherlands*, navedeno delo, str. 44 i nastavak.

²⁵ F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers*, navedeno delo, str. 18.

- Pravni okvir za negovatelje iz Poljske upućene na rad u inostranstvo, naročito u Nemačku

Izazovi u vezi sa dostupnošću informacija:

- Izazovi koji proističu iz neadekvatne dostupnosti informacija
- Regulatorni zahtevi prednost daju zvaničnim nacionalnim veb-sajtovima, ali se u praksi koristi veliki broj kanala (npr. prema jednoj nedavno objavljenoj studiji, 182 u 5 država članica²⁶)

Primeri upita upućenih OIC-u Evropskog instituta za mobilnost radne snage – razna pitanja, npr:

- Upiti u vezi sa prethodnim zaposlenjem za negovatelje pre nego što budu upućeni na rad u Nemačku
- Ugovorna, pravna i praktična pitanja u vezi sa radom poljskih negovatelja u Nemačkoj
- Obaveštavanje država članica u koje su radnici upućeni

Identifikovana prioriteta pitanja koja treba rešiti:

Prioritet br. 1: Unapređenje pristupa informacijama

- Razviti strategije kojima se pojednostavljuje i centralizuje pristup važnim informacijama za upućene radnike i poslodavce
- Saradnja sa različitim subjektima u cilju unapređenja informacionih kanala

Prioritet br. 2: Pojašnjenje pravnih okvira

Pružiti upućenim negovateljima sveobuhvatne informacije o pravnim okvirima, koordinaciji socijalnog osiguranja i odredbama zakona o radu i organizovati razgovore i sastanke na kojima bi došlo do razmene informacija.

Prioritet br. 3: Potrebno je pozabaviti se pitanjem nedostatka političke volje i ignorisanja crnog tržišta u sektoru kućne nege (što je slučaj sa upućivanjem u Nemačku), kao i sprovesti promene.

OIC je poslužio kao ključni resurs pri bavljenju problemom složenosti i izazova sa kojima se suočavaju radnici upućeni na rad u sektoru kućne nege.

Srbija

Srpski OIC, koji se nalazi na veb-sajtu Sindikata zaposlenih u zdravstvu i socijalnoj zaštiti Srbije, za cilj je imao da odgovori na upite u vezi sa radnicima iz trećih zemalja upućenim na rad. U cilju podizanja svesti, organizovana je radionica koja je dovela do porasta u broju upita.

Rezime upita i odgovora:

- Upiti su se odnosili na status zaposlenog u agenciji, pravo na slobodne dane i informacije o pravima na rad u Sloveniji.

²⁶ *Uporediti sa F. De Wispelaere, L. De Smedt, Access to information on the posting of workers: Are we blinded by the importance given by EU legislation to the single official national website? ECSWPR Policy Brief 2023/5, str. 5.*

- Drugi upiti su se odnosili na zagarantovane minimalne uslove rada za radnike, ograničenja u prekovremenom radu i dobrovoljni produžetak boravka radnika.
- Ostala pitanja su obuhvatila prijave za posao i primenu EU direktiva na upućene radnike koji nisu državljeni EU.
- Ustanovljeni su sledeći izazovi kojima je potrebno pozabaviti se:
 - Pravna jasnoća i podrška – upiti su bili uredsređeni na detalje u zakonima, prava i uslove koji se odnose na upućene radnike iz trećih zemalja, minimalne zarade, oporezivanje, spajanje porodice, koji moraju biti jasni u pravnim okvirima.
 - Razlika između radnika upućenih na rad i radnika migranata bilo je pitanje koje je često postavljano, ukazujući na potrebu za jasnim definicijama i objašnjenjima.

Prioritetne oblasti koje proističu iz rada srpskog OIC-a su sledeće:

Prioritet br. 1: Unapređenje pravnih smernica

Pojasniti pravne okvire koji se odnose na upućene radnike, uključujući prava, obaveze, oporezivanje, produžetak boravka i pravni status nakon isteka maksimalnog perioda na koji radnik može biti upućen.

Prioritet br. 2: Edukacija o pravima radnika

Usmeriti pažnju na edukaciju radnika o njihovim pravima u različitim državama.

Prioritet br. 3: Razlika između tipova radnika

Precizno objasniti razliku između upućenih radnika i radnika migranata.

OIC je odigrao ključnu ulogu u pružanju smernica i odgovaranju na upite radnika iz trećih zemalja koji traže posao. Pristigli upiti ističu potrebu za većom pravnom jasnoćom, boljom edukacijom o pravima radnika i razlikovanjem tipova radnika kako bi bila pružena efikasna podrška i smernice prekogranično zaposlenim radnicima.

Španija

Španija je jedna od država članica EU sa najvećim brojem upućenih radnika. U 2019. godini, pre pandemije virusa COVID-19, zauzimala je treće mesto među svim državama EU/Evropskog udruženja za slobodnu trgovinu. Iznad nje su se našle samo Nemačka i Poljska²⁷.

Cilj partnera iz Španije bio je da se pozabavi izazovima sa kojima se susreću negovatelji iz trećih zemalja i stanjem u evropskom sektoru kućne nege koje se neprestano menja.

Osnovni ciljevi obuhvatali su sledeće:

- Razviti osetljivost i podići svest među poslodavcima o njihovim obavezama i informisati negovatelje o njihovim pravima. Zahtevi za informacijama su prikupljeni putem imejl adrese objavljene u medijima i putem različitih društvenih mreža.
- Iako su pristigli zahtevi za informacijama bili ograničeni, pružili su uvid u izazove sa

²⁷ M.D. Carrascosa, M.D. & Ó. Contreras, (2022), *Posted workers from and to Spain. Facts and figures*, Leuven: POSTING.STAT project VS/2020/0499, str. 6.

kojima se susreću upućeni radnici i njihovi poslodavci, najčešće pojedinci koji zapošljavaju negovatelje za članove porodice.

Nalazi OIC-a i izazovi:

1. Samo 15% upita stiglo je od radnika na koje se odnosi Direktiva o upućivanju radnika. Oni su tražili informacije o pravima radnika i uslovima rada u Španiji ili drugim evropskim zemljama. Većina (85%) se odnosila na rad koji nije obuhvaćen ovom direktivom, sa akcentom na uslugama kućne nege.

2. Fokus grupa je pokazala da negovatelji, pretežno iz zemalja Latinske Amerike, kombinuju aktivnosti brige za osobu koju neguju sa kućnim poslovima, kao i da ne poseduju formalne kvalifikacije za obavljanje negovateljskih poslova. Mnogi stanuju sa porodicama za koje rade i vrlo malo znaju o svojim ugovorima ili kolektivnim ugovorima.

3. I poslodavci i radnici su pokazali da nedovoljno razumeju važeće propise o radu, socijalno osiguranje i uslove zapošljavanja.

Zaključci i stručna procena:

1. Uslovi zapošljavanja i kvalifikacije radnika u domovima za stara lica su uređeni, za razliku od onih koji pružaju usluge kućne nege, koji ne poseduju formalne kvalifikacije niti je jasno kojoj kategoriji radnika pripadaju.

2. Negovatelji koji pružaju usluge kućne nege su mahom imigranti iz Latinske Amerike i nekih evropskih zemalja i često ne poseduju formalne kvalifikacije niti je njihov status jasno rešen ugovorom.

3. Organizacija Caritas u Španiji, kao i katolička crkva odigrale su važnu ulogu u pružanju informacija, savetovanju i obezbeđivanju kvalifikacija za negovatelje iz inostranstva.

Izveštaj je identifikovao značajne nedostatke znanja, izazove koji se odnose na negovateljske standarde, kao i nejednakosti među uslovima zapošljavanja i kvalifikacijama različitih tipova radnika, ističući potrebu za jasnijim propisima, višim stepenom svesti i poboljšanjem standarda kućne nege u Španiji.

4. Rezime

Kao što smo već videli, izveštaji onlajn info centara država partnera na osnovu kojih je sačinjen ovaj Izveštaj razlikuju se po pitanju, na primer, osoba koje su se obraćale centrima, prirode upita, kao i nekih od identifikovanih izazova. No, u ovom izveštaju ističemo sledeće izazove koji su zajednički svim državama partnerima.

1. Nizak stepen svesti o obavezi primene odabраниh segmenata uslova rada u državi članici u koju je radnik upućen tokom perioda na koji je upućen, što je rezultat velikog broja pravnih izvora koji su potencijalno primenjivi.

2. Praktične poteškoće prilikom evidentiranja radnog vremena u slučajevima kada se nega pruža u kućnim uslovima navedene su kao pitanje koje dovodi do najvećeg broja nesuglasica između negovatelja i pružalaca usluge nege.

3. Nedovoljno jasan pravni status državljana trećih zemalja u državi članici u koju su upućeni, naročito u pogledu prava na ulazak i boravak tokom perioda na koji su upućeni (pitanje takozvane 'vize' Vander Elst u Nemačkoj).

4. Vebsajt sa informacijama i kontaktima koji ne uključuju vladu bi mogao da podstakne ljude da se obrate.

5. Nedostatak političke volje i ignorisanje crnog tržišta u sektoru kućne nege i dalje postoje, iako je to pitanje kojim se treba pozabaviti i sprovesti promene.



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



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

