



Upućivanje radnika iz države kandidata i implikacije te prakse po socijalnu zaštitu radnika: primer Srbije*

Katarina Stanić

Uvod

*Katarina Stanić je
istraživačica Centra za
socijalnu politiku iz Srbije
Katarina.Stanic@csp.org.rs*

Prema Direktivi o upućivanju radnika na rad u inostranstvo (96/71/EZ), slanje radnika u državu članicu EU na ograničen vremenski rok na osnovu ugovora zaključenog između preduzeća iz države iz koje se radnik upućuje i preduzeća u EU kom se pružaju usluge definisano je kao upućivanje radnika na rad u inostranstvo. Međutim, u Srbiji se termin „upućivanje radnika na rad u inostranstvo“ često meša sa drugim oblicima privremene emigracije.

**Ključne reči: upućivanje
radnika, države kandidati,
socijalna zaštita,
emigracija, Srbija**

Cilj ovog pregleda stanja i preporuka jeste da se precizira pojam upućivanja u državama kandidatima za članstvo u EU, a posebno u Srbiji, kao i da se daju preporuke za unapređivanje javne politike, posebno kada je reč o socijalnoj zaštiti radnika. Razlikuju se četiri situacije u kojima se radnici iz Srbije (a potencijalno i radnici iz ostale tri države kandidata sa Zapadnog Balkana: Albanije, Crne Gore, Severne Makedonije) šalju u inostranstvo radi pružanja usluga. U ovom pregledu je detaljnije opisano u kojoj situaciji se prekogranična mobilnost odvija u okviru propisa o upućivanju, a šta podrazumevaju ostale tri situacije, koja država je odgovorna u različitim situacijama, kao i koje institucije su nadležne u slučaju Srbije kao države iz koje se radnik upućuje. Iako se neke od preporuka odnose na sva četiri slučaja, npr. unapređenje informisanja o pravima radnika i bolja saradnja između nadležnih organa, za svaku od četiri situacije potrebno je osmisliti konkretne odgovore u domenu javne politike.

* Ovaj pregled stanja i preporuka zasniva se na studiji Katarine Stanić i Gordane Matković (2021). Bridging the gap between legislation and practice in the posting of workers: Serbia Country Report, izrađenoj u okviru projekta Premošćavanje jaza između zakonodavstva i prakse u oblasti upućivanja radnika na privremeni rad (POW-BRIDGE) (<https://www.euro.centre.org/projects/detail/3633>). Ovu publikaciju je finansijski podržao Program Evropske unije za zapošljavanje i socijalne inovacije „EaSI“ (2014–2020), Ugovor br. VS/2019/0396. Više informacija dostupno je na stranici: <http://ec.europa.eu/social/easi>. Informacije sadržane u ovoj publikaciji ne odražavaju nužno zvanične stavove Evropske komisije. Autorka zahvaljuje Ester Zoljomi (Eszter Zólyomi) i Sonili Danaj (Sonila Danaj) na pruženoj podršci, kao i Amaliji Solimosi (Amalia Solymosi) na lekturi i prelomu teksta.

Nejasnoće u vezi sa upućivanjem radnika

Opšte informacije

Kao i druge države Zapadnog Balkana, Srbija je tradicionalno država emigracije. Migracije radi zaposlenja iz Socijalističke Federativne Republike Jugoslavije (SFRJ) u države EU, posebno u Nemačku, bile su rasprostranjene i često organizovane. Poseban oblik emigracije bilo je upućivanje radnika na rad u inostranstvo počev od 1968. godine, na osnovu ugovora o ulaganjima i poslovno-tehničkoj saradnji, iako je bilateralni ugovor između Socijalističke Federativne Republike Jugoslavije (SFRJ) i Nemačke zaključen tek u avgustu 1988. godine (Pavlica, 2005:130). Osim toga, države Zapadnog Balkana zabeležile su masovno raseljavanje stanovništva početkom perioda tranzicije, koji se poklopio sa krajem komunističke/ socijalističke ere i raspadom Jugoslavije (King and Oruc, 2019). I podaci Evrostatu ukazuju na povećan odliv radnika: njihov broj se udvostručio za samo nekoliko godina, u periodu 2016–2019. Zabeležena je povećana emigracija u Nemačku, Sloveniju, Češku, Mađarsku, čak i Hrvatsku, dok je trend pada uočen jedino u emigraciji u Austriju (Stanić & Matković, 2021: 4).

Prošle su više od dve decenije od početka tranzicije regiona Zapadnog Balkana sa komunističkog režima ka tržišnoj privredi. U međuvremenu, države Zapadnog Balkana su započele i proces pristupanja Evropskoj uniji, a neke su stekle i status kandidata za članstvo (Albanija, Crna Gora, Severna Makedonija, Srbija), dok ostale imaju status potencijalnih kandidata (EC-Enlargement, n.d). Rezultati nisu doveli do značajnog poboljšanja kvaliteta života njihovih građana. Iako su u posleratnom periodu zabeležene skromne stope privrednog rasta, uz nisku inflaciju i razočaravajući priliv SDI, procesi privatizacije, deindustrijalizacije i otpuštanja doveli su do rasta stope nezaposlenosti i daljeg pada opšteg životnog standarda. Region u celini ostvario je skroman, ali neujednačen napredak ka funkcionalnoj tržišnoj privredi. Osim toga, prisutni su ozbiljni problemi, uključujući dugotrajno održavanje veoma visokih stopa nezaposlenosti u regionu Zapadnog Balkana, masovnu emigraciju, ogroman odliv obrazovanih i kvalifikovanih radnika i rasprostranjeno siromaštvo (Ganić, 2019). Srbija je započela demokratsku i privrednu tranziciju 2001. godine. Iako su različite vlade ostvarile napredak u brojnim oblastima i sprovodile određene mere javne politike, privreda Srbije stagnira od svetske finansijske krize iz 2008. godine. Pored sporog rasta, i dalje je opterećuju odsustvo suštinskih institucionalnih promena, neefikasnost uprave i nerešena politička pitanja (Uvalić et al., 2020). Poslednjih godina, opšta kretanja na tržištu rada Srbije su pozitivna, stopa nezaposlenosti beleži kontinuiran pad, a stopa zaposlenosti – rast. Međutim, pad stope nezaposlenosti se samo delimično može pripisati privrednom rastu, a delimično je posledica masovnog odliva radnika u inostranstvo (Stanić & Matković, 2021 kao u FREN, 2018).

Upućivanje radnika iz država kandidata za članstvo u EU

Sam pojam upućivanja radnika na rad u inostranstvo nije precizno određen i često se meša sa nekim oblicima emigracije

Nejasnoće u vezi sa upućivanjem radnika iz država kandidata posledica su rasprostranjene emigracije. U toj situaciji, sam pojam upućivanja radnika na rad u inostranstvo nije jasno određen i često se meša sa nekim oblicima emigracije. Treba razlikovati četiri situacije da bi se pravilno razumelo pitanje socijalne zaštite radnika u svakoj od tih situacija i da bi se dale odgovarajuće preporuke za izradu javne politike.

A) Upućivanje radnika iz Srbije u EU

To je „regularno“ upućivanje, u skladu sa definicijom iz direktiva EU o upućivanju radnika – poslodavac privremeno šalje radnika da izvrši uslugu u državi članici EU na osnovu ugovora o pružanju usluga, upućivanja unutar iste grupe ili zapošljavanja preko agencije za privremeno zapošljavanje (EC-ESI, n.d.).

Srbija ima tradiciju upućivanja radnika u države članice EU, posebno u Nemačku. Upućivanje radnika u Nemačku odvijalo se na osnovu Međunarodnog sporazuma koji je 1989. godine potpisan sa Saveznom Republikom Nemačkom i još je na snazi.

Poslednjih godina je zabeležen trend rasta upućivanja radnika, mada je 2019. godine došlo do naglog pada (tabela 1). U poređenju sa prethodnim godinama, smanjen je ukupan broj upućenih radnika, broj odlazaka i ukupan broj meseci, dok je prosečan broj meseci koje upućeni radnici provedu na radu u inostranstvu porastao.

Tabela 1. Radnici upućeni na rad u inostranstvo, 2016–2019.

Godina	Broj upućenih lica	Broj odlazaka	Ukupan broj meseci na radu u inostranstvu	Prosečan broj meseci po licu
2016	9040	11032	32193	3,6
2017	13608	17117	56754	4,2
2018	15615	19971	61365	3,9
2019	11843	16122	52960	4,5

Izvor: Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja

Upućivanje radnika preko agencija za privremeno zapošljavanje za sada u Srbiji nije moguće. Međutim, ta mogućnost je predviđena Zakonom o agencijskom zapošljavanju, usvojenim 2019. godine. Članovi kojima je uređeno upućivanje

(čl. 10. i 12) primenjivaće se „od dana sticanja punopravnog članstva Republike Srbije u Evropskoj uniji“ (član 37).

B) Radnici iz Srbije na nelegalnom privremenom radu u državama članicama EU

Još jedna praksa koja se često meša sa upućivanjem je praksa da agencije za zapošljavanje ili agencije koje obavljaju određenu delatnost (agencije za pomoć u kući) šalju državljane Srbije na rad u svojoj ekonomiji na kraći rok. U tom slučaju, nije lako utvrditi ko zapravo plaća radnike – da li su plaćeni preko agencije (što znači da su faktički upućeni na rad u inostranstvo iako su neformalno zaposleni i usluge se pružaju veoma kratko), ili ih neposredno plaća korisnik usluge, u kom slučaju agencija služi samo kao posrednik. Ova praksa predstavlja rad u svojoj ekonomiji, bez radne dozvole, pa radnici ostaju kratko, pod izgovorom turističke posete (najviše 90 dana u periodu od 6 meseci) (Stanić & Matković, 2021: 19).

Osim toga, ima i fiktivnih poslodavaca koji „upućuju“ radnike bez odgovarajućeg ugovora, koji ostavljaju radnike bez zarada ili plaćenog odmora, ili ih primoravaju da ostanu i rade duže nego što je dogovoreno – bez osiguranja i naknade putnih troškova. Prema Đurić & Todorović (2018), nelegalni poslodavci zaključuju ugovore sa radnicima na graničnom prelazu ili tek po njihovom dolasku u stranu državu. Oni su u stvari „trgovci ljudima“ jer vlasti nemaju informacije o radnicima poslatim u inostranstvo, kao ni informacije o državama u koje su poslani u slučaju nelegalnog zaposlenja u inostranstvu. U tim situacijama, radnici često ostaju bez ikakve zaštite.

C) Emigracija u države članice EU uz pomoć institucija Srbije

Treća situacija javlja se kada vlasti Srbije posreduju u emigraciji radnika iz Srbije u države članice EU, što se često meša sa upućivanjem radnika na rad u inostranstvo. Ta konfuzija je bila očigledna u intervjuima vođenim u toku terenskog rada za potrebe studije slučaja u Srbiji (Stanić & Matković, 2021).

Nacionalna služba za zapošljavanje (NSZ) i privatne agencije za zapošljavanje koje imaju odgovarajuću licencu posreduju u zapošljavanju državljana Srbije u inostranstvu i obratno. Na zahtev stranog poslodavca, NSZ oglašava slobodna radna mesta, a proces selekcije se odvija između poslodavca i tražioca zaposlenja. Iako NSZ ne učestvuje u selekciji kandidata, ona daje „informacije potencijalnim radnim migrantima iz Srbije i u Srbiju o rizicima neregularnih migracija, procedurama legalnog zaposlenja u inostranstvu, pristupu zdravstvenoj zaštiti, obrazovanju u inostranstvu i dr.“ (Djuric & Todorovic, 2018b: 5). Osnov za to je Sporazum o posredovanju u privremenom zapošljavanju srpskih radnika u

Saveznoj Republici Nemačkoj, koji su Srbija i Nemačka potpisale 2013. godine uz učešće i NSZ i GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit), koji su realizovali projekat pod nazivom *Triple Win*, usmeren ka pospešivanju sprovođenja Sporazuma.[‡] Svrha ovog rešenja je bila zapošljavanje zdravstvenih radnika i negovatelja u Nemačkoj. Pored pomenutog Sporazuma, zdravstveni radnici emigriraju i preko privatnih kanala. Ne postoje precizni podaci o tome koliko je ljudi emigriralo u Nemačku od 2013. godine, ali u svakom slučaju je reč o značajnom broju, što je dovelo do nedostatka zdravstvenih radnika u Srbiji. Stoga je Vlada početkom 2020. godine odlučila da obustavi sprovođenje Sporazuma.[§] Sličan sporazum je početkom 2018. godine zaključen sa Slovenijom i još je na snazi[¶] (Stanić & Matković, 2021: 18–19).

D) Upućivanje radnika iz država kandidata kao državljana trećih država (imigranti u EU se upućuju u drugu državu članicu EU)

Četvrta situacija javlja se kada se radnici koji su državljani neke od država Zapadnog Balkana, uključujući i Srbiju, upućuju iz države članice EU u kojoj borave u drugu državu članicu. Upućivanje državljana trećih država (DTD) – tj. lica koja nisu državljani nijedne države članice EU – u državu članicu EU značajno je poraslo od 2010. godine. Konkretnije, porastao je broj upućenih radnika koji su državljani država kandidata sa Zapadnog Balkana (Danaj & Geyer, 2020).

Sa pojmom upućivanja radnika povezuju se četiri situacije: a) „regularno” upućivanje; b) privremena nelegalna emigracija; c) emigracija u EU uz pomoć zvaničnih institucija; i d) upućivanje DTD

Za taj trend postoji više razloga. Emigraciju radnika DTD uglavnom podstiču ekonomske razlike i razlike u zaradama između trećih država i država članica EU, kao i politička i ekonomska nestabilnost u trećim državama. I niski iznosi prava po osnovu socijalnog osiguranja mogu da utiču na odluku državljanina treće države da se preseli u neku drugu državu članicu, što je i konstatovano u nekim državama članicama (EC, 2013). Danaj & Geyer (2020) i Danaj et al. (2020) navode da postoje jaki faktori pritiska (*push*) i povlačenja (*pull*) uzrokovani ekonomskom i političkom nestabilnošću, usled kojih oni planiraju kretanje i migracije ka susednim državama članicama EU koje radnicima iz bivše Jugoslavije nude relativno lak pristup tržištu rada. Osim toga, radnici DTD pristaju na upućivanje jer je to „ekonomski atraktivna prilika bez poteškoća” (Danaj & Geyer, 2020). Međutim, u tački ukrštanja režima migracije i zapošljavanja, upućeni radnici DTD mogu postati još ugroženiji; oni se obično ne suprotstavljaju svojim poslodavcima niti ih prijavljuju, budući da im od njih zavisi ne samo zaposlenje, već i obnova radne i boravišne dozvole u državi članici EU iz koje su upućeni.

[‡] Bundesagentur für Arbeit. Srbija : Triple Win projekat u Srbiji. Dostupno na stranici: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/triple-win/serbien>

[§] https://rtv.rs/sr_lat/drustvo/obustavljen-projekat-triple-win-preko-koga-su-drzavljanin-srbije-masovno-odlazili-u-nemacku_1090874.html

[¶] http://www.parlament.gov.rs/upload/archive/files/lat/pdf/predlozi_zakona/1013-18%20-%20LAT.pdf

Iako postoje mehanizmi za kontrolu i sprovođenje nacionalnih standarda/standarda EU, ugroženost upućenih radnika DTD i dalje je prisutna zbog „efekta maskiranja” njihovog zapošljavanja, koje karakterišu angažovanje podizvođača, prekogranična mobilnost i privremeno pružanje usluga (Danaj et al., 2020: 6).

Socijalna zaštita radnika u različitim situacijama „upućivanja”

Prethodno opisane različite situacije koje se obično, mada pogrešno, smatraju „upućivanjem” podrazumevaju različite nivoe socijalne zaštite. U tabeli 2 prikazana je socijalna zaštita radnika u različitim situacijama koje se smatraju i/ili nazivaju „upućivanjem”, u poređenju sa potencijalnom situacijom u kojoj bi se nalazili kao standardni radnici u Srbiji u sektorima u kojima se upućivanje obično javlja.

Tabela 2. Nivo socijalne zaštite u različitim situacijama „upućivanja”

	Socijalna zaštita radnika		Odgovornost	
	Niska/ veoma niska	Srednja do visoka	Država	Institucije
A. Upućivanje iz Srbije u državu članicu EU		X	Srbija	Poreska uprava (plaćanje doprinosa/visina osnovice doprinosa) Inspektorat za rad (ugovor o radu/minimalna zarada) Zavod za socijalno osiguranje (bilateralni ugovori o zdravstvenom osiguranju) Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja (propisi, nadzor)

	Socijalna zaštita radnika		Odgovornost	
	Niska/ veoma niska	Srednja do visoka	Država	Institucije
B. Radnici iz Srbije na nelegalnom privremenom radu u EU	X		Država odredišta	Institucije države odredišta
C. Emigracija u države članice EU uz pomoć institucija Srbije		X	Država imigracije	Institucije države imigracije
D. Upućivanje državljana Srbije koji borave/rade u EU kao državljana trećih država (imigranti u EU se upućuju u drugu državu članicu EU)		X	Država imigracije (država iz koje se upućuje)	Institucije države iz koje se upućuje

Izvor: Procena autorke

Kada je reč o „regularnom“ upućivanju, u skladu sa definicijom koju su usvojile institucije EU (*situacija A*), prema Stanić & Matković (2021), zakonodavstvo Srbije kojim je uređeno upućivanje značajno je poboljšano. Upućivanje radnika iz Srbije na rad u inostranstvo uređeno je sveobuhvatnim *Zakonom o uslovima za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i njihovoj zaštiti* (ZUUZ), koji je stupio na snagu 2016, a izmenjen je i dopunjen 2018. godine. Posebna kategorija upućenih radnika uređena je Međunarodnim sporazumom potpisanim sa Saveznom Republikom Nemačkom 1989. godine. Osim toga, upućivanje radnika je uređeno opštim zakonima, kao što su *Zakon o radu*, *Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje* (ZDOSO), *Zakon o zdravstvenom osiguranju* i dr. Kao što je pomenuto, upućivanje preko agencija za privremeno zapošljavanje za sada nije moguće u Srbiji.

Zakonodavstvo, posebno ZUUZ, u skladu je sa direktivama EU o upućivanju radnika iz 1996. i 2014. godine. Međutim, još nije usklađeno sa najnovijom direktivom iz 2018. godine, jer garancija minimalne zarade nije promenjena u garantovanu naknadu za rad (koja uključuje i kompenzaciju za prekovremeni rad) i ne pominje se dugoročno upućivanje (duže od 12 ili 18 meseci).

Međutim, ZDOSO nije usklađen sa ZUUZ. U ZUUZ se pretpostavlja da radnik zarađuje minimalnu bruto zaradu u državi prijema, dok se u ZDOSO izričito

pominje zarada koju bi ostvario na istom ili sličnom radnom mestu u Srbiji, a koja ne može da bude niža od 70% prosečne mesečne zarade u Srbiji. To ostavlja značajnu razliku između minimalne bruto zarade u državi prijema i minimalne osnovice doprinosa u Srbiji za upućene radnike. Navedeno ima dugoročne posledice po radnike u pogledu budućih penzija, ali i kratkoročne posledice u slučaju povrede/bolesti, jer naknada za vreme privremene sprečenosti za rad (bolovanja) u tom slučaju iznosi samo 65% osnovice doprinosa (100% u slučaju povrede na radu).

U praksi, gotovo je sigurno da poslodavci ne plaćaju doprinose na razliku između navedene dve minimalne osnovice doprinosa, jer prema ZDOSO to nije obavezno. To poslodavcima može da ostavi određen prostor za ostvarivanje dobiti na račun uplata doprinosa, jer su radnici zadovoljni neto zaradom koju bi ostvarili u državi prijema, pa pristaju na neplaćanje doprinosa. Osim toga, teško je utvrditi da li upućeni radnici premašuju maksimalno radno vreme definisano kolektivnim ugovorima, ali je veoma verovatno da pristaju na prekovremeni rad. Sindikati smatraju da radnici to ne doživljavaju kao prekovremeni rad jer ugovaraju zaradu sa poslodavcem po satu ili po danu. Osim toga, prekovremeni rad je raširena praksa u Srbiji, pa je to „normalna“ situacija i kada rade u inostranstvu, posebno kada su više plaćeni (Stanić & Matković, 2021: 23).

Različite situacije nalažu različite odgovore u domenu javne politike, ali neke preporuke se odnose na sve: unapređivanje prava radnika u državi porekla, povećanje informisanosti radnika o njihovim pravima, transnacionalna saradnja između nadležnih organa

Privremena emigracija i nelegalan rad (situacija B) često se mešaju sa upućivanjem. Međutim, u ovom slučaju, radnik je u stvari uključen na tržište rada države prijema, a organi države porekla nemaju mnogo prostora za delovanje. U većini država članica EU, inspektorat za rad je nadležan za otkrivanje nelegalnog zapošljavanja i sprovođenje inspeksijske kontrole. EU je ovlašćena da usvaja mere za sprečavanje i suzbijanje nelegalnog zapošljavanja DTD; najvažniji propis u toj oblasti je Direktiva 2009/52/EZ o sankcijama za poslodavce, usmerena na DTD koji nelegalno borave u EU (EC, 2017). Zaposleni koji nelegalno rade su ili potpuno nezaštićeni, bez ikakvog socijalnog osiguranja, a u nekim slučajevima (sa fiktivnim poslodavcima u Srbiji), mogu i da budu prevareni i da postanu žrtve trgovine ljudima radi radne eksploatacije (Ibid). Nelegalan rad preko agencije za zapošljavanje, najčešće u sektoru nege, nije povezan sa radnom eksploatacijom, ali ni tu nema socijalnog osiguranja zaposlenih, osim možda po nekom drugom osnovu (na primer, korisnik prevremene ili porodične penzije u Srbiji).

Emigracija uz pomoć zvaničnih institucija (situacija C) u stvari predstavlja tipičnu emigraciju, uz integraciju na tržište rada države odredišta. Shodno tome, radnici imaju pravo na isti nivo socijalne zaštite kao i državljani država članica EU.

Kada je reč o državljanima Srbije upućenim na rad iz jedne u drugu državu članicu EU kao DTD (situacija D), iako upućivanje može da donese određene koristi

državljanima trećih država, Danaj & Geyer (2020) navode da to stvara i značajne izazove za upućena lica i za države u koje su upućena. Uopšteno posmatrano, upućivanje nosi rizik od eksploatacije i izloženosti opasnim uslovima rada, a kada je upućeni radnik ujedno i državljanin treće države, ti rizici se dodatno pojačavaju. Međutim, ako se njihovo upućivanje iz države članice EU u kojoj borave u drugu državu članicu izvrši po pravilima, njihova socijalna zaštita je u nadležnosti države članice iz koje su upućeni i oni treba u potpunosti da budu obuhvaćeni njenim sistemom socijalne zaštite.

Zaključci i preporuke za unapređivanje javne politike

Termin „upućivanje radnika na rad u inostranstvo“ često se meša sa drugim oblicima privremene emigracije. U državama van EU (kao što je Srbija), sa pojmom upućivanja radnika povezuju se četiri situacije: a) „regularno“ upućivanje; b) privremena nelegalna emigracija; c) emigracija u EU uz pomoć zvaničnih institucija; i d) upućivanje DTD. Te četiri situacije nameću potrebu za različitim odgovorima u domenu javne politike, ali neke preporuke su od značaja za sva četiri slučaja: povećavanje informisanosti zaposlenih o njihovim pravima i, uopšte, unapređivanje prava radnika u državama porekla. Osim toga, neophodna je transnacionalna saradnja između nadležnih organa.

Kada je reč o situaciji A, pitanje je i da li je važno imati poseban Zakon o upućivanju radnika na rad u inostranstvo, kao što je slučaj u Srbiji, ili se upućivanje radnika može urediti opštim Zakonom o radu, i koje su prednosti i mane svakog od ta dva pristupa. Prema Stanić and Matković (2021), Srbija je značajno poboljšala propise usvajanjem ZUUZ, koji je u određenoj meri usklađen sa odgovarajućim propisima EU. Potrebno je nastaviti rad na usklađivanju ZUUZ sa revidiranom Direktivom EU o upućivanju radnika. Dalje, u domaćem zakonodavstvu, potrebno je usaglasiti ZDOSO i ZUUZ u pogledu osnovice doprinosa. Neplaćanje doprinosa na celokupan iznos zarade može da ima trajne posledice po radnike u pogledu budućih penzija, ali i kratkoročne posledice u slučaju povrede/bolesti, jer naknada za vreme privremene sprečenosti za rad (bolovanja) u tom slučaju iznosi samo 65% osnovice doprinosa (100% u slučaju povrede na radu). To pitanje treba rešiti. Kada je reč o zdravstvenom osiguranju, važno je zaključiti bilateralne sporazume sa više država članica EU, jer njihovo nepostojanje stvara brojne probleme upućenim radnicima iz Srbije.

Za situaciju B uglavnom su od značaja preporuke o izradi javne politike u državama članicama EU, u kojima se nelegalan rad i odvija. Preporuke se odnose na set standardnih mera za suzbijanje neformalne ekonomije, uključujući i mere

posebno usmerene na imigrante koji rade u neformalnoj ekonomiji. Već su preduzeti neki koraci, kao što je Direktiva 2009/52/EZ, koja se odnosi na DTD koji neregularno borave u EU.

Jasno definisanje statusa radnika je prvi korak u utvrđivanju mehanizama socijalne zaštite na koje imaju pravo i odgovarajućih organa kojima treba da se obrate u slučaju da imaju bilo kakav problem

Za situaciju C nisu potrebne preporuke o izradi javne politike u pogledu povećanja socijalne zaštite radnika, već u pogledu oblasti javne politike koje se ne tiču emigracije; te oblasti nisu obuhvaćene ovim pregledom i obuhvataju veoma širok spektar javnih politika u vezi sa privrednim razvojem i socijalnim blagostanjem u matičnoj državi.

Kada je reč o situaciji D, države kandidati, kao države porekla, nemaju mnogo uticaja na sudbinu svojih državljana nakon emigracije, pa je na državi članici EU iz koje se radnik upućuje i na državi prijema da formulišu odgovarajuću javnu politiku. Preporuke za države članice EU između kojih se upućuju radnici DTD obuhvataju sistematsko pružanje lako dostupnih informacija upućenim radnicima o njihovim pravima i unapređenje saradnje između nadležnih organa, kao i saradnje nadležnih organa sa organizacijama socijalnog osiguranja. Konkretnija preporuka za rešavanje problema ugroženosti radnika DTD koji se upućuju na rad u druge države članice bila bi unapređenje mogućnosti za regularne migracije državljana trećih država kroz preispitivanje kriterijuma za izdavanje radnih dozvola u državama članicama iz kojih se upućuju (Danaj & Geyer, 2020).

Da zaključimo, važno je utvrditi konkretne okolnosti u kojima radnici iz Srbije odlaze na rad u druge države i shodno tome definisati situaciju. Jasno definisanje statusa radnika je prvi korak u utvrđivanju mehanizama socijalne zaštite na koje imaju pravo i odgovarajućih organa kojima treba da se obrate u slučaju da imaju bilo kakav problem.. S tim ciljem, radnici iz Srbije treba da budu bolje informisani o različitim situacijama, bilo da je u pitanju upućivanje ili ne, kako bi bili zaštićeni.

Literatura

Danaj, S., & Geyer, L. (2020). Here, not to stay – The posting of third-country nationals between Bosnia and Herzegovina, Slovenia, and Austria.

Danaj, S., Geyer, L., Cukut Krilić, S., Toplak, K. & Jevšnik, M. (2020). Regional Case Study. From Bosnia and Herzegovina to Austria via Slovenia: Migration and posting of third-country nationals in the EU. Available at: <https://www.euro.centre.org/downloads/detail/3797>

Djuric, K. & Todorovic, G. (2018). Posting of Workers in Eastern Europe (EEPOW) Country Report for Serbia. Vienna: European Centre for Social Welfare Policy and Research.

European Commission - Employment, Social Affairs & Inclusion. (n.d.). Posted workers. Posted workers. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471>. Retrieved July 30, 2021, from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471>

European Commission – Enlargement (n.d). Retrieved August 1st, 2021 from <https://ec.europa.eu/environment/enlarg/candidates.htm>

European Commission (2017). EMN Synthesis Report: Illegal employment of third-country nationals in the European Union.

Ganić, M. (2019). The Labour Market, Social Inequality and the Role of Emigration: The Case of the Western Balkan Economies. In: Osbild R., Bartlett W. (Eds.) *Western Balkan Economies in Transition. Societies and Political Orders in Transition*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-93665-9_5

King, R., & Oruc, N. (2019). Editorial Introduction: Migration in the Western Balkans—Trends and Challenges. *Journal of Balkan and Near Eastern Studies*, 21(1), 1-10.

Pavlica, B. (2005). Migracije iz Jugoslavije u Nemačku—migranti, emigranti, izbeglice, azilanti. *Međunarodni problemi*, 57(1-2), 121-158.

Stanić, K., & Matković, G. (2021). Bridging the gap between legislation and practice in the posting of workers POW-BRIDGE.

Uvalić, M., Cerović, B., & Atanasijević, J. (2020). The Serbian economy ten years after the global economic crisis. *Economic Annals*, 65(225), 33-71.

About the European Centre for Social Welfare Policy and Research

The Policy Briefs series
of the European Centre
is edited by Sonila Danaj
and Rahel Kahlert

The European Centre for Social Welfare Policy and Research is an intergovernmental organisation affiliated to the United Nations. Its purpose is to foster the collaboration between governments, research and other stakeholders in the field of social welfare.

Core Functions

- Providing applied social science and comparative empirical research on social policy in the UN-European Region
- Forging the evidence-base for social policy making and mutual learning on social welfare issues
- Initiating future-oriented public policy debates on social welfare issues by networking across the UN-European Region

Research Focus

The European Centre provides expertise in the fields of welfare and social policy development in a broad sense – in particular in areas where multi- or interdisciplinary approaches, integrated policies and inter-sectoral action are called for.

European Centre expertise includes issues of demographic development, work and employment, incomes, poverty and social exclusion, social security, migration and social integration, human security, care, health and well-being through the provision of public goods and personal services. The focus is on the interplay of socio-economic developments with institutions, public policies, monetary transfers and in-kind benefits, population needs and the balance of rights and obligations of all stakeholders involved.

European Centre Publications

- ‘Policy Briefs’ contain recent research and policy advice results
- ‘European Centre Reports’ expose results of studies or research carried out in the context of national or international projects
- ‘European Centre Working Papers’ comprise preliminary findings or innovative ideas to be shared with a wider public
- The European Centre Newsletter is published in English on a monthly basis and synthesizes the news published regularly on our website

Furthermore, scientific staff of the European Centre regularly publish books, peer-reviewed articles or contributions to books.

Please contact us (solymosi@euro.centre.org) if you want to get informed on a regular basis about our activities and publications.

Contact

Berggasse 17
A – 1090 Vienna
Tel: +43/1/319 45 05 -0
Email: ec@euro.centre.org

More information:

<http://www.euro.centre.org>