

Извештај о скринингу за Србију

Поглавље 2 – Слобода кретања радника

Датум састанака поводом скрининга:

Експланаторни састанак: 23. јануара 2014.

Билатерални састанак: 25. март 2014.

I. САДРЖАЈ ПОГЛАВЉА

У погледу општих начела у вези са приступом тржишту рада, правне тековине ЕУ према овом поглављу предвиђају да грађани ЕУ једне државе чланице имају право да раде у другој држави чланици ЕУ, да у њој бораве у ту сврху са члановима своје породице и исти третман као што га имају радници држављани у вези са радним условима и социјалним и пореским погодностима (повластицама). Поред тога, општа начела слободe кретања радника укључује одредбе и вези са допунским правом на пензију запослених и samozапослених лица која се крећу унутар Уније.

Мрежа ЕУРЕС (Европска служба за запошљавање) има за циљ подстицање слободe кретања радника унутар Уније, првенствено блиском сарадњом националних служби за запошљавање ради размене информација о могућностима запошљавања. На оперативном нивоу, потребно је интегрисати релевантне базе података о непопуњеним радним местима у ЕУРЕС механизам за размену непопуњених радних места и разменити опште информације о тржишту рада и животним и радним условима.

Право слободe кретања радника допуњено је системом за **координацију социјалне сигурности**, тј. првом радника миграната и лица која они издржавају на стицање, кумулацију и пренос давања социјалне сигурности као и да им се та давања исплате. Ово се заснива на прописима ЕУ који не усаглашавају већ координирају системе социјалне сигурности држава чланица, који захтевају административну сарадњу међу њима. Штавише, у области здравствене заштите, биће потребно да се изврши повраћај трошкова свих неопходних лечења држављана који се разболе или су имали незгоду у току привременог боравка у другој држави чланици, нпр. као туристи. У ту сврху, **Европска картица здравственог осигурања** мора да се изда свим држављанима.

II. УСКЛАЂЕНОСТ ЗЕМЉЕ И КАПАЦИТЕТИ ЗА ПРИМЕНУ

У овом делу су укратко дате како информације које је пружила Србија тако и разматрање са састанака поводом скрининга. Србија је навела да може да прихвати правне тековине ЕУ у погледу слободe кретања радника и да не очекује тешкоће у примени правних тековина ЕУ у моменту приступања.

II.a. Приступ тржишту рада (општа начела)

Закон о запошљавању странаца усвојен у новембру 2014, Закон о раду из 2005. (последњи пут измењен 2014.) и Закон о страним држављанима (2008) прописују услове по којима странац може да ради у Србији.

Србија је изјавила да у овом тренутку страни држављани могу да заснују радни однос ако имају привремени (до годину дана) или стални боравак у Србији, које је издало Министарство унутрашњих послова, и ако прибаве радне дозволе које издаје Национална служба за запошљавање (НСЗ). Оне се издају на период важења дозволе за привремени или стални боравак. НСЗ може да одбије да изда радну дозволу страном држављанину ако има незапослених држављана Србије на евиденцији незапослених коју води НСЗ који испуњавају услове заинтересованог послодавца. Не постоји систем квота за запошљавање странаца у Србији. Одређене категорије страних држављана, као што је главни кадар у привредном друштву или кадар који је запослен на краткорочни уговор може да ради у Србији без радне дозволе. И страни држављани које је у Србију на рад упутио послодавац који нема своје седиште у Србији могу да раде без радне дозволе. Радне дозволе издају се грађанима из суседних земаља (Румунија, Виша Југословенска Републике Македонија, Босна и Херцеговина), као и из Руске Федерације.

Нови Закон о запошљавању страних држављана има за циљ уређивање запошљавања странаца и издавање радних дозвола у складу са правним тековинама ЕУ. Слободан приступ тржишту рада у Србији ће се предвидети за грађане ЕУ, као и за чланове њихове породице, укључујући оне који нису грађани ЕУ. Ове одредбе ће ступити на снагу на дан приступања. Закон предвиђа и могућност успостављања система квота у случају поремећаја на тржишту рада у складу са миграционом

политиком и ситуацијом и кретањима на тржишту рада. Закон о раду забрањује директну и индиректну дискриминацију лица која траже запослење и запослених у погледу пола, порекла, језика, расе, боје коже, старосног доба, трудноће, здравственог стања и инвалидитета, националне припадности, вероисповести, брачног статуса, породичних обавеза, сексуалне оријентације, политичких или другог уверења, социјално порекло, финансијски статус, чланству у политичким организацијама, синдикатима или неком другом личном својству. Законски запослени странци имају иста права из радног односа као и држављани Србије: право на одговарајућу накнаду за рад/зараду, заштиту и здравље на раду, здравствену заштиту; право на образовање, обуку и стручно оспособљавање када то захтева процес рада; право на удруживање, учешће у колективном преговарању; остала права која проистичу из рада и на основу рада.

У погледу приступа радних места у јавном сектору, страни држављанин може да ради у јавним органима као намештеник. Међутим, за радна места државних службеника, неопходно је држављанство Србије, осим у здравственом сектору. Исто важи и за радни однос у органима аутономне покрајине и органима локалне самоуправе.

У погледу језичких захтева, Србија је навела да су држављанство Србије и знање језика на којем се одвија настава услови за заснивање радног односа у вези са предшколским капацитетима, основном и средњом школом, док таквог услова нема у институцијама вишег образовања. Потребно је да странац говори српски као и други језик у службеној употреби када ради у установи здравствене заштите. Међутим, измене закона су у припреми да се ова ситуација усклади са правним тековинама ЕУ.

Страни држављани са дозволом за привремени или стални боравак и важећом радном дозволом могу да се пријаве код Националне службе за запошљавање. Имају право на иста права на основу незапослености као и држављани Србије као и на обавештавање о могућностима и условима за заснивање радног односа.

Што се тиче чланова породице (супружници и деца до 18 година) радника миграната из ЕУ, они имају право на привремени боравак ради спајања породице, до годину дана са могућношћу продужења. И члановима породице радника миграната из ЕУ потребна је дозвола за рад у Србији. Домаће право не предвиђа експлицитно обавезу да се странцима у случају незапослености или привремене неспособности за рад одузме дозвола за боравак. Србија је навела да ће ова ситуација бити усклађена са правним тековинама ЕУ у новом Закону о запошљавању странаца.

Србија је навела да што се тиче права на допунску пензију запослених и samozапослених лица која се крећу унутар Уније постоје четири привредна друштва за управљање добровољним пензијским фондовима и шест фондова којима она управљају. Отворени пензијски фонд доступан је за сва физичка лица. Закон из 2005. о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима омогућава члану пензијског добровољног фонда да одржава права приписана овим Законом у случају пресељења у иностранство.

II.6. ЕУРЕС

Национална служба за запошљавање Србије организована је тако да има своје Седиште и 24 филијале. Укупно има 2.000 запослених. Услуге за незапослене и услуге посредовања у запошљавању пружају се бесплатно (само странци са личном дозволом за рад могу да се пријаве на евиденцију НСЗ). У овом тренутку седам миграционих сервисних центара послује у оквиру НСЗ (у Београду, Нишу, Новом Пазару, Новом Саду, Краљеву, Крушевцу и Бору). Они пружају информације о радним и условима живота, условима за рад, признавању диплома, итд.

Србија је навела да НСЗ не очекује тешкоће у успостављању и даљем функционисању инфраструктуре неопходне за ЕУРЕС. Развоју националне базе података/портала о непопуњеним радним местима и лицима која траже посао приступило се у јануару 2013. Србија је изјавила да је отворен портал НСЗ за *онлајн* посредовање у запошљавању. Међутим, послодавци немају обавезу да централно, тј. на једном

месту пријаве сва непопуњена радна места. Даље унапређење портала НСЗ планирано је у 2015, што ће омогућити сарадњу и повезивање портала са приватним агенцијама за запошљавање. Србија процењује да се ЕУРЕС портал са целокупном техничком подршком за изградњу капацитета може извршити за 6-15 месеци.

Србија је навела да извршен претходни избор 15 будућих саветника у мрежи ЕУРЕС. Предвиђено је да ће 10-12 саветника у мрежи ЕУРЕС бити ангажовано на регионалном нивоу (Војводина, Западна Србија, Југоисточна Србија и Град Београд), док би 3-5 саветника радило у Седишту НСЗ. Србија је навела да ће бити потребно да се будући саветници у мрежи ЕУРЕС оспособе и детаљно информишу о организационим и техничким аспектима функционисања мреже ЕУРЕС. Стога је у том погледу предвиђена помоћ фонда ИПА. Исто тако је у Србији у јулу 2014. одржана радионица у организацији Таекса.

И.ц. Координација система социјалне сигурности

Систем социјалне сигурности у Србији примењује начело обавезног осигурања у земљи рада (*lex loci laboris*) у погледу пензијског и инвалидског осигурања, здравственог осигурања и осигурања за случај незапослености. Основа родитељског и дечјег додатка је начело места боравка (*lex loci domicilii*) и подлеже обавези држављанства. С обзиром на материјални предмет закона, све традиционалне гране социјалне сигурности предмет су законодавства Србије. Србија осим тога има један број посебних давања за жртве рата. С обзиром на персонални предмет закона, он се примењује на запослене/самозапослене и чланове њихових породица. У систему обавезног осигурања нема дискриминације лица која нису држављани Србије.

Србија је изјавила да има дугу традицију у погледу закључивања и примене међународних споразума о социјалном осигурању/сигурности. Први споразум закључен је 1950. са Француском. Сада Србија има билатералне споразуме о социјалној сигурности са 28 земаља од којих су 19 државе чланице ЕУ. Ови последњи споразуми обухватају све гране социјалне сигурности и укључују административну сарадњу органа надлежних за њихову примену. Србија је изјавила да се извоз давања врши без ограничења у погледу врсте давања и без одбитака.

Институције у Србији надлежне за будућу координацију система социјалне сигурности су Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања за пензијско и инвалидско осигурање, осигурање за случај незапослености, породична давања и социјалну заштиту и Министарство здравља за здравствено осигурање. Завод за социјално осигурање је орган за везу за све гране социјалне сигурности. Поред тога, Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање и Национална служба за запошљавање врше надлежности у тим одређеним областима.

Србија је навела да с обзиром да има другу традицију примене разних међународних уговора о социјалном осигурању/сигурности не очекује тешкоће у усклађивању са правним тековинама ЕУ у овој области. Изјавила је да НСЗ има довољно капацитета (техничких, организационих, људских ресурса) у том погледу. Међутим, изјавила је и да ће бити неопходно да оснажи административни капацитет институција надлежних за координацију социјалне сигурности посебно имајући у виду будућу електронску размену података у оквиру сарадње између институција социјалне сигурности ЕУ. Пилот пројекат о електронској размени података већ је у току са релевантним институцијама други земаља у Републичком пензијском и инвалидском фонду.

И.д. Европска картица здравственог осигурања (енгл. ЕНИС)

Припреме за увођење Европске картице здравственог осигурања у Србији тек треба да почну. Међутим, Србија је навела да не очекује велике тешкоће у том погледу.

Србија је закључила споразуме са следећим државама чланицама ЕУ чији држављани могу да користе Европску картицу здравственог осигурања у Србији: Аустрија, Бугарска, Хрватска, Чешка Република, Немачка, Мађарска, Словачка и Словенија..

III. ПРОЦЕНА СТЕПЕНА УСКЛАЂЕНОСТИ И КАПАЦИТЕТА ЗА ПРИМЕНУ

Генерално, Србија је досегла задовољавајући ниво усклађености у области слободe кретања радника. Нови Закон о запошљавању странаца усвојен је у новембру 2014, са циљем да се даље изврши усклађивање са правним тековинама ЕУ. Међутим, број важних усклађености српског законодавства је неопходно да би се оно ускладило са правилима ЕУ о приступу тржишту рада, углавном у погледу недискриминације радника миграната ЕУ. Трајни напори су неопходни и нарочито у смислу развоја административног капацитета за координацију система социјалне сигурности. Потребно је наставити напоре у погледу будућег учешћа Србије у мрежи ЕУРЕС као и у погледу увођења Европске картице здравственог осигурања од тренутка приступања ЕУ.

Комисија ће представити студију утицаја у погледу одређених аспеката овог поглавља у каснијој фази преговора за приступање.

III.a. Приступ тржишту рада (општа начела)

Постојеће законодавство у овој области у Србији још није у складу са правним тековинама ЕУ. Српско законодавство треба да се измени да би се укинуле процедуре и праксе које штете слободи кретања радника. Србија треба, између осталог, да обезбеди, да до момента приступања, грађани ЕУ не морају имати радне дозволе и да неће бити дискриминисани на основу држављанства у погледу приступа радном односу тј. запослењу, чак иако још увек немају пребивалиште у Србији. Мобилни радници из ЕУ не морају бити предмет квота за стране раднике. У погледу приступа јавном сектору, само радна места која су директно везана за одређене послове јавне службе, наиме она која су скопчана са вршењем јавним овлашћења и обавезом очувања општег интереса Државе, могу да буду резервисана за српске држављане. Статус државног службеника сам по себи, није довољан да би био резервисан за српске држављане. Стога, Србија треба пажљиво да испита која радна места у државној служби би могла да буду резервисана само за српске држављане. Према правним тековинама ЕУ, обавезујући захтеви у погледу познавања језика могу да важе само у ограниченим околностима, када је то оправдано и неопходно за одређени посао. Веза између држављанства и знања језика стога треба да се уклони и услов познавања српског језика за приступ запослењу ће морати да се пажљиво испита. Поред тога, држављани ЕУ морају имати право да доведу чланове своје породице у Србију; супружнику и деци мора бити дозвољено да ради без радне дозволе.

У погледу допунских пензија, по приступању, Србија ће морати да примени мере у складу са законодавством ЕУ како би гарантовала једнакост поступања између миграната из ЕУ и држављане у погледу очувања пензијских права на допунску пензију под другим стубом и њихову исплату у другој држави чланици. Штавише, радник упућен на рад у другу државу чланицу мора да задржи могућност да настави да плаћа доприносе у пензијском плану који је намењен занимању у којем ради (професионалне пензије) у својој земљи порекла за време трајања упућивања, у ком случају може да изабере да ли да буде изузет из плаћања доприноса у дат пензијски план у држави чланици домаћину.

III.b. ЕУРЕС

Сви основни елементи у вези са мрежом ЕУРЕС су уведени у Србији. Што се тиче будућег учешћа Србије у мрежи ЕУРЕС, заједно са напорима да се побољшају језичке вештине потенцијалих саветника ЕУРЕС, потребно је наставити припреме за повезивање на Европски портал мобилности посла да би се

обезбедило да сва упражњена радна места која су приказана на веб локацији Јавне службе за запошљавање буду расположива за објављивање на Порталу по приступању земље ЕУ.

III.c. Координација система социјалне сигурност

Како ће Уредбе (ЕК) бр. 883 /2004 и 987/2009 у области координације система социјалне сигурности бити у непосредној примени у Србији по приступању ЕУ, нема потребе да Србија врши измене свог законодавства о сигурности. Међутим, што се тиче права на родитељски и дечији додатак, Србија ће морати да примени начело једнакости поступања и правила координације која важе у ЕУ. Што се тиче усклађивања са законодавством ЕУ, само ће бити неопходне техничке измене, да би у обзир могле да се узму особености српског система социјалне сигурности. Србија ће осим тога, морати да се припреми за учешће у Електронској размени информација о социјалној сигурности (ЕЕССИ) што ће захтевати инвестиције у ИТ инфраструктуру. Осим тога, мере ће морати да се предузму да се обезбеди финансијска стабилност како би могли да се поднесу додатни трошкови који проистичу из примене одредаба ЕУ, нарочито у области здравствене заштите. На крају, Србија се охрабрује да настави да закључује билатералне споразуме о социјалној сигурности.

И док се чини да има одговарајућег знања о механизмима скопчаним са координацијом социјалне сигурности, одговарајући административни капацитет треба развити да би се примениле правне тековине ЕУ у овој области.

III.d. Европска картица здравственог осигурања

Припремама (припрема, дистрибуција и електронска фаза) у складу са правним тековинама ЕУ и процедурама треба приступити за увођење ЕХИЦ од момента приступања ЕУ. Пре приступања, Србија треба да уради студију оправданости о утицају увођења Картице на јавне финансије.

IV. Закључци и препоруке

Имајући у виду горе наведено, нарочито у деловима датим у Делу III, може се сматрати да је Србија довољно припремљена за преговоре о овом поглављу. Стога Комисија препоручује отварање приступних преговора са Србијом о поглављу 2 – Слобода кретања радника.