**РЕПУБЛИКА СРБИЈА**

**НАРОДНА СКУПШТИНА**

**БИБЛИОТЕКА НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ**

**Тема: УСЛОВИ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ СТРАНАЦА У НЕМАЧКОЈ, СЛОВЕНИЈИ И УЈЕДИЊЕНОМ КРАЉЕВСТВУ**

**Датум: 14.11.2014.**

**Бр.: 07/14**

**Ово истраживање је урадила Библиотека Народне скупштине за потребе рада народних посланика и Службе Народне скупштине. За више информација молимо да нас контактирате путем телефона 3026-532 и електронске поште** ***istrazivanja@parlament.rs*.** **Истраживања којa припрема Библиотека Народне скупштине не одражавају званични став Народне скупштине Републике Србије.**

**САДРЖАЈ**

[Савезна Република Немачка 2](#_Toc403731774)

[Република Словенија 8](#_Toc403731775)

[Уједињено Краљевство Велике Британије и Северне Ирске 12](#_Toc403731776)

Предмет истраживања су основни услови за запошљавање странаца у Немачкој, Словенији и Уједињеном Краљевству Велике Британије и Северне Ирске. Изложени су услови за добијање радних дозвола за стране држављане и основна прaва по основу социјалног осигурања која остварују страни радници у наведеним државама Европске Уније.

# Савезна Република Немачка

Држављанима ЕУ није потребна виза за улазак у Савезну Републику Немачку (у даљем тексту Немачка). [[1]](#footnote-1) Држављани Србије, који поседују биометријски пасош, а не желе да се запосле на територији Немачке могу да путују у Немачку без визе и да бораве до 90 дана у периоду од шест месеци. Држављани Србије који планирају стални боравак или запослење у Немачкој подлежу визном режиму и морају пре поласка за Немачку да поднесу захтев за издавање одговарајуће визе. Захтев за издавање визе се подноси искључиво лично (ово правило је изузето када су у питању деца млађа од 3 године).

Забрана регрутовања радника из иностранства која је донета закључком Савезне владе 1973. године у основи је и даље на снази. Правном уредбом (Уредбом о запошљавању) је приступ тржишту рада за станце из трећих земаља ограничен на одређена занимања и увек захтева претходну сагласност Савезне агенције за запошљавање. Захтеви за визу ради запошљавања за занимања са ниским степеном квалификације и чак без квалификације спадају у домен забране регрутовања из споменутог закључка Савезне владе, тако да су изгледи за добијање позитивног одговора изузетно мали.

Од 2005. године Немачка улаже веће напоре како би стимулисала висококвалификоване раднике да се преселе у ту земљу. Најтраженије су особе које се баве природним наукама, инжењери, професори. Закон о имиграцији омогућава висококвалификованим особама добијање сталног боравка од самог почетка, под условом да имају конкретну понуду за посао и да добију одобрење од немачке Савезне агенције за запошљавање. Чланови породице ових људи или чланови породице који ће им се накндно придружити могу такође добити право на рад. [[2]](#footnote-2)

Боравишна дозвола која омогућује придруживање издржаваних чланова породице како би живели заједно као породица (накнадна миграција издржаваних чланова породица) даће се странцима како би се заштитили брак и породица. У Немачку се може мигрирати како би се придружили члану своје породице ако сте:

* супружник,
* вереник/вереница,
* родитељ детета које је у Немачкој,
* дете,
* издржавани члан породице који би се нашао у тешким животним условима без помоћи члана породице који је у Немачкој.

Претходно наведени чланови породице могу мигрирати у Немачку како би се придружили члану своје породице који је:

* немачки држављанин,
* има дозволу за настањење
* има боравишну дозволу за рад или за хуманитарну заштиту,
* постдипломски студент или студент са стипендијом,

Општи услови накнадне миграције чланова породице су следећи:

* члан породице већ легално живи у Немачкој, што значи да има боравишну дозволу или дозволу за настањење,
* осигуран је адекватан животни простор,
* члан породице има довољна финансијска средства за издржавање без тражења државне помоћи (социјалне помоћи за издржавање),
* нема основа за изгон.

У Немачкој постоји неколико програма радних дозвола. Свака радна дозвола издаје се на различит временски период.

Споразуми за гостујуће раднике/стручну обуку омогућавају да до 11.050 квалификованих младих људи (између 18 и 40 година) ради и учи у Немачкој с циљем усвајања додатних специфичних вештина и допушта младим Немцима рад и учење у тим европским земљама по принципу реципроцитета. Трајање боравка је ограничено на 18 месеци. Немачки послодавци предају понуде за рад и усавршавање локалним агенцијама за запошљавање које их без испитивања немачког тржишта рада преносе страним агенцијама за запошљавање како би се млади тамо могли пријавити.

Дозволе за прекограничне раднике нису временски ограничене, они могу радити само у унапред дефинисаним граничним подручјима и по правилу се морају свакодневно враћати у своју земљу (дозвољено им је да остану до 2 дана у Немачкој). Странци се могу запошљавати само ако локална агенција за запошљавање потврди да на располагању нема домаћих радника.

Сврха програма за сезонске раднике је попуњавање радних места у пољопривреди, шумарству и сезонским хотелима. Сезонски радници могу остати у Немачкој највише до 9 месеци. Послодавци траже сезонске стране раднике и предају локалним агенцијама за запошљавање предлоге уговора у којима наводе плате и радне услове као и одредбе о смештају који осигурава послодавац, оброцима и организацији путовања.

У оквиру програма рада на основу уговора о раду који се заснива на билатералним споразумима, запослени странци могу радити у Немачкој ако су везани за пројекат или уговор. Трајање је ограничено на две или три године. Немачка компанија мора осигурати да претежно њихов страни кооперант плаћа (немачке) плате радницима и да су радници покривени осигурањем за случај исплате одштете.

Закон о спровођењу Директиве ЕУ о висококвалификованим радницима (тзв. Директива о плавој карти) ступио је на снагу 2012. године. На тај начин висококвалификованим радницима је олакшано добијање права на боравак у Немачкој.

Уредба о запошљавању је ступила на снагу 1.јула 2014. године. Након увођења „плаве карте за ЕУ“ за особе са високом квалификацијом и олакшаног поступка признавања иностраних диплома стручног образовања, као и стварања нових шанси за студенте из земања ван ЕУ, ова уредба за радну снагу из трећих земаља представља још један значајан корак у правцу олакшавања приступа тржишту рада. Услови за добијање дозволе за рад за особе са високим стручним образовањем су:

* да је стручна квалификација стечена у иностранству истоветна немачком образовању истог профила,
* да на немачком тржишту рада за конкретно занимање нема довољно радне снаге са одређеним стручним образовањем.

Савезна агенција за запошљавање (у даљем тексту Агенција) саставља листу дефицитарних занимања која се редовно усклађује са ситуацијом на тржишту рада. Дозволе за запошљавање у тим занимањима издају се само ако услови запошљавања нису мање повољни од оних који важе за домаће раднике из сличног профила у Немачкој. Агенција након полугодишње анализе дефицитарних занимања саставља тзв. позитивну листу. Ова листа се објављује у актуелном издању на немачком језику на интернет страници Централе за посредовање при запошљавању. [[3]](#footnote-3)

Немачко социјално осигурање је систем обавезног осигурања које има доминантну улогу у свеукупној социјалној заштити Немачке. Ова врста заштите је најважнији инструмент којим се осигурава социјална заштита грађана. Заснива се на солидарности заједнице осигураника и пружа делотворну финансијску заштиту од великих животних ризика и њихових последица, укључујући болест, незапосленост, старост, индустријске повреде и потребу за дуготрајном заштитом. У систем социјалног осигурања улази се кроз здравствено осигурање. Свако ко је самозапослен може изабрати између добровољног, законског или приватног здравственог осигурања. Већина запослених са сталним дохоцима мораће аутоматски ући у "Gesetzliche Krankenkasse" (једну од многих полу-јавних установа здравственог осигурања). Послодавац пријављује запосленог у одабрану компанију која се бави здравственим осигурањем. Запослени је тада аутоматски пријављен за дуготрајно осигурање. Компанија која се бави здравственим осигурањем пријављује тог запосленог за осигурање у случају незапослености и пензијско осигурање. Социјално осигурање је обавезно за све запослене. Половину износа плаћа послодавац, а друга се половина одузима од плате и уплаћује у систем социјалне заштите. Ситуација је нешто другачија за обавезно осигурање у случају несреће. У овом случају доприносе у потпуности уплаћује послодавац. Плаћање доприноса социјалног осигурања даје осигуранику право на накнаде доступне у склопу пензијског осигурања, осигурања за случај незапослености и осигурања за медицинску заштиту.

Немачко социјално осигурање састоји се од пет делова и нуди финансијску помоћ у случају било какавих несрећних догађаја и њихових последица.

Законско здравствено осигурање помаже чување здравља и оздрављење и ублажава импликације болести. Накнаде могу бити индивидуалне и за чланове породице. Оне се односе на следеће случајеве.

* Покривају трошкове посебних медицинских поступака (лекарских, стоматолошких, болничких). Једини изузеци су накнаде у случају повреде на радном месту или професионалног обољења. Ти случајеви су покривени обавезним осигурањем у случају несреће
* Покривају трошкове боловања уколико послодавац не настави да исплаћује плату док радник не може да ради.
* Накнада за породиљско одсуство и породиљска помоћ исплаћује се током трудноће и након рођења детета.
* Мере за превенцију и рано откривање одређених болести.[[4]](#footnote-4)

Државно здравствено осигурање покрива и породицу радника без додатне наплате. Породица је покривена осигурањем запосленог под условом да, између осталог, њихов укупан приход не прелази одређену суму и да немају сопствено осигурање.

Законско осигурање у случају несреће штити радника и његову породицу од последице несреће на послу и професионалних обољења која могу настати за време посла. Радник је аутоматски покривен овом врстом осигурања независно од висине примања ако је запослен или је на стручној пракси. Обавезно осигурање у случају несреће на послу покрива и пољопривреднике, децу у вртићима или јаслицама, децу у школи, студенте, људе који пруже помоћ у случају несреће, цивилну одбрану и спасиоце у хитним случајемивима, даваоце крви и органа и волонтере у неким волонтерским активностима.

Накнаде које су покривене овом врстом осигурања су:

* покриће трошкова целокупног лечења,
* накнада у случају повреде (80% од бруто плате, у периоду од највеше 78 недеља),
* помоћ при професионалној интеграцији (укључујући и поновну обуку ако је потребно),
* помоћ при друштвеној интеграцији и додатна помоћ,
* новац за болничку негу,
* исплате у готовини за осигураника и издржаване чланове породице који остају иза њега (пензија за сирочад, пензија за издржаване чланове породице који остају иза осигураника)
* пензија за осигураника.

Законско осигурање у случају незапослености осигурава егзистенцијалну сигурност у случају незапослености. Осигурање у случају незапослености је обавезно за све запослене у Немачкој. Доприноси износе 6,5% месечне бруто плате и до одређене границе једнако се деле на послодавца и осигураника (радника). Накнаде у случају незапослености биће исплаћене уколико је осигураник незапослен, а радио је (и плаћао доприносе) барем 12 месеци у последње три године (овај ће се период смањити на две године). Да би осигураник примио накнаду за незапослене, мора се пријавити локалној служби за запошљавање. Осигураник би требало да се пријави чим остане без посла јер се накнада исплаћује само од дана пријаве, а одлагање би могло резултирати казнама. Накнада износи око 60% претходне нето плате и уплаћује се директно на банковни рачун осигураника. Ако осигураник има децу, накнада износи око 67%. Дужина периода током којег се прима накнаду зависи од дужине претходног запослења и година осигураника. Накнада је ограничена на период од једне године за људе млађе од 45 година. За време примања накнаде, осигураник се мора редовно јављати локалној служби за запошљавање[[5]](#footnote-5).

Законско пензијско осигурање пружа заштиту корисницима старијег доба и онима који имају професионални инвалидитет, као и породици у случају смрти осигураника. Да би се добила пензија, морају бити уплаћени доприноси и задовољени одређени законски услови.

Обавезно пензијско осигурање омогућава:

* старосну пензију,
* пензију у случају смањене способности зарађивања,
* пензије за издржаване чланове породице који остају иза осигураника (пензије по основу смрти осигураника).[[6]](#footnote-6)

Осим неких изузетака, сви запослени уплаћују обавезне доприносе у државни пензиони фонд, укључујући:

- особе на стручној пракси,

- инвалидне особе у заштићеним радионицама,

- особе у војној или цивилној служби,

- особе које на годину дана волонтирају или раде на заштити околине.

Особе изузете од осигурања су:

- вишеструко запослене особе (неколико минимално плаћених и краткотрајних запослења),

- особе које примају минимални доходак (чији редовни дохоци не прелазе 400 ЕУР месечно),

- краткотрајно запослене особе (највише два месеца или 50 радних дана годишње),

- вишеструко запослене особе (неколико минимално плаћених и краткотрајних запослења).

С обзиром да се пензије увек рачунају на основу (нижег) износа плате за који су уплаћивани доприноси, запослени могу потписати изјаву у којој се одлучују да плаћају доприносе за цео износ плате и исту предају своме послодавцу. Тада се уплаћују пуни доприноси, чак и при повећању, а при одређивању износа пензије узима се у обзир цела плата.

Законско осигурање за случај дуготрајне неге осигурава финансијску помоћ особама којима је потребна дуготрајна нега, а служи осигуравању основних средстава која су обично довољна за покривање трошкова неге. Ово осигурање претежно пружа бенефиције за кућну негу у настојању да омогући кориснику останак код куће, у породичном окружењу, што је могуће дуже. Доприноси се плаћају по истом методу као и за уплате здравственог осигурања.

Земље чланице Европске Уније и Европског економског подручја имају договор о примени одређених прописа који осигуравају задржавање и преношење права везаних за социјалну заштиту. Прописи се односе на здравствено осигурање, пензијско осигурање, осигурање за случај незапослености и услуге социјалне помоћи за породице. Прописи осигуравају да ниједан запослени не остане оштећен ако ради у више земаља чланица Европске уније током свог професионалног живота. Ниједан допринос се не губи, штите се стечена права и свака земља мора исплаћивати пензију која одговара дужини периода током којег је запослени плаћао порезе у дотичној земљи.

Споразумизмеђу СФРЈ и СР Немачке о социјалном осигурању је ступио на снагу 01.09.1969. године; објављен је у „Службеном листу СФРЈ“ број 9/1969. Измене и допуне су извршене Споразумом из 1974. године, а ступиле су на снагу 14.05.1975. године, са почетком примене од 01.01.1975. године, а објављене су у „Службеном листу СФРЈ-МУ“ 24/1976. У Београду су 17.01.2013. године Савезна агенција за запошљавање СР Немачке и Национална служба за запошљавање Републике Србије потписале Споразум о посредовању привременом запошљавању српских радника у СР Немачкој. На овај начин отворене су могућности за запошљавање радника за здравствену негу у болницима и домовима за стара лица на територији Немачке. Након посредовања преко Националне службе за запошљавање Републике Србије немачка организација GIZ припремиће у Србији одговарајуће кандидате за одлазак у Немачку, а у Немачкој ће иста организација пратити у почетку кандидадате како би им се олакшало прилагођавање. Предуслов за учешће на конкурсу, поред стеченог одговарајуће образовања, је и познавање немачког језика.

# Република Словенија

Запошљавање, односно рад странаца, у Словенији је регулисан Законом о запошљавању и раду странаца[[7]](#footnote-7). Услов за рад странаца је добијање радне дозволе или друге одговарајуће дозволе која замењује радну дозволу.

Радна дозвола није потребна само у случају када је то одређено законом или међународним уговором. У члану 5. ставу 2. Закона о запошљавању и раду странаца таксативно су наведени ови изузеци од начелног правила (нпр. рад дипломата, акредитованих страних новинара, свештеника и др.) на која се сходно и не примењују одредбе Закона. Министар за рад је надлежан да уколико постоји потреба да своје мишљење у овим посебним случајевима.

Радна дозвола није потребна држављанима држава чланица Европске уније, Европског економског подручја (Норвешка, Лихтенштајн, Исланд) и Швајцарске и члановима њихове уже породице, држављанима трећих држава ако имају дозволу боравка по основу спајања породице са држављанином ЕУ, ЕЕП или Швајцарске. Ово значи да су радници из поменутих држава при запошљавању изједначени са словеначким радницима. У случају запослења није им потребна радна дозвола већ је послодавац дужан да пријави запослење радника из ЕУ. Као пријава се рачуна пријава на социјално осигурање Заводу за запошљавање Републике Словеније од стране послодавца. Послодавац мора да објави пријаву у року од 10 дана по запослењу.

Странци, односно држављани трећих држава, могу да се запосле само на основу радне дозволе коју издаје Завод за запошљавање Републике Словеније. Она омогућава рад и основа је за добијање дозволе боравка, посебне дозволе коју издају словеначка дипломатско-конзуларана представништа. Закон разликује три врсте радних дозвола: дозволу за запошљавање, дозволу за рад и личну радну дозволу.

*Дозвола за запошљавање* може да се изда само на захтев послодавца у трајању до једне године и може да се продужи. Странац се сматра запосленим када је на основу уговора о раду засновао радни однос са послодавцем који има седиште или боравиште/пребивалиште у Републици Словенији, односно када има статус самозапосленог лица. Уколико послодавац закључи са странцем уговор о раду, пријава за социјално осигурање Заводу за запошљавање сматра се пријавом почетка рада странца те посебна пријава није потребна. На основу ове дозволе странац може да се запосли само код послодавца који је за њега добио дозволу и да обавља само онај посао за који му је дозвола издата.

*Дозвола за рад* се такође издаје на захтев послодавца за сезонске послове, за упућене стране раднике, за заступнике привредних друштава, за оспособљавање и усавршавање, за додатно образовање и за индивидуалне услуге. Радом странца се у овом случају сматрају услуге које се пружају уз помоћ странаца и други облици рада који се заснивају на уговорима о делу, односно другим грађанско-правним уговорима који се временски ограничено извршавају на територији Републике Словеније. Дозвола за рад, као и дозвола за запослење, важи само за рад код послодавца који је прибавио дозволу, те је у случају промене послодавца за време важења дозволе неопходно да нови послодавац поднесе захтев за нову дозволу.

*Лична радна дозвола* се издаје на захтев странца и њено издавање је везано за статус странца или за природу посла. Издаје се на одређено и неодређено време. Личну дозволу на неодређено време могу добити странци са дозволом сталног боравка или странци којима је у Словенији додељен статус избеглице.

Личну радну дозволу са важењем од три године могу добити:

- чланови уже породице странца с дозволом за стални боравак или за стално пребивалиште,

- избеглице које имају важећу дозволу за привремени боравак због спајања породице,

- самозапослени странци који су у Републици Словенији у последња 24 месеца били најмање 20 месеци самозапослени и уписани у пословни регистар,

- странци са најнижом стручном спремом или добијеним стручним националним квалификацијама у Републици Словенији који су у последња 24 месеца били најмање 20 месеци пријављени за социјално осигурање,

- дневни радни мигранти који су у последња 24 месеца најмање 20 месеци пријављени за социјално осигурање,

- странци који су задњу годину школовања завршили у Републици Словенији и стекли најмање високошколско образовање уз услов да се у року најкасније од 6 месеци од издавања личне дозволе запосле или самозапосле,

- странци који су у Републици Словенији завршили програм истраживачког рада и који ће се најкасније 6 месеци након издавања личне радне дозволе запослити или самозапослити,

- ужи чланови породице из претходне тачке,

- ужи чланови породице странца са статусом научног истраживача.

Странци са личном радном дозволом на три године или на неодређено време могу да се запосле код било ког послодавца у Словенији или да се самозапосле.

Личну радну дозволу на годину дана могу добити странци који су самозапослени, односно обаваљају делатност као самостални предузетници, обављају самосталну стручну делатност или оснивају привредно друштво, самозапослени дневни радни мигранти и самозапослени странци који имају статус резидента за дуже време у другој држави чланици ЕУ.

Лична радна дозвола се може издати и на време утврђено посебним законом или на основу међународних уговора. Захтев за издавање личне радне дозволе на време утврђено посебним законом могу да поднесу лица која су поднела захтев за међународну заштиту, странци са статусом лица са привременом заштитом, жртве трговине људима и жртве назаконитог запошљавања, лица са супсидијарном заштитом. Лична радна дозвола на основу међународног уговора се издаје у случајевима и на време који су утврђени међународним уговором.

Основни услов за издавање радне дозволе је тренутна ситуација на тржишту рада, односно недостатак одговарајућих домаћих кандидата и непопуњена квота. У посебним случајевима које закон изричито одређује, дозволу могу да затраже и сами странци а издавање је везано за статус странца или природу посла и издаје се без обзира на стање на тржишту рада. Министар надлежан за рад одређује случајеве у којима запослење странаца због природе посла није везано за тржиште рада, а дозвола за запошљавање се издаје без обзира на услов да у евиденцији Завода за запошљавање нема одговарајућих домаћих незапослених лица тј. особа које су у погледу права на запослење изједначене са држављанима Републике Словеније. Такви случајеви су:

- странци са занимањима којих нема довољно на словеначком тржишту рада,

- странци са занимањима која се не могу добити образовањем или оспособљавањем у Словенији, спортисти, културни радници, научници, лектори,

- чланови породице странца са високошколским образовањем,

- особље у дипломатским представништима, које нема привилегован статус и слично.

Запослени странци на основу радне дозволе имају сва права и обавезе који важе и за домаће запослене у складу са одредбама словеначког Закона о раду у погледу плате, радног времена, одмора, пауза током рада, безбедности на раду, као и право жалбе Инспекторату за рад у случају да послодавац крши права запосленог. Социјално осигурање странаца које се стиче по основу запослења обухвата пензијско осигурање, обавезно здравствено осигурање и осигурање за случај незапослености. Послодавац је дужан да у року од 15 дана од дана почетка рада изврши пријаву за осигурање и да редовно уплаћује доприносе. Послодавац, односно наручилац рада, дужан је да обезбеди добровољно осигурање за случај болести или повреде на раду странцу који ради у Словенији на основу различитих уговора грађанског права (уговор о делу, уговор о ауторском делу).

Странци који раде са дозволом за запошљавање, која се издаје и обнавља на годину дана, након двадесет месеци рада могу добити личну радну дозволу са роком важења од три године. Уколико са личном дозволом остану без посла, имају право на пријаву у евиденцију незапослених лица коју води Завод за запошљавање и самим тим право на тражење новог запослења, на обуку и образовање, суфинансирање запослења, помоћ при запослењу и друге мере активне политике запошљавања. Високообразовани странци који имају уговор о раду на најмање годину дана и осигурану плату у висини од најмање једне и по просечне годишње бруто плате у Словенији могу поднети захтев за добијање плаве карте – комбиноване дозволе рада и боравка у земљама ЕУ. За странце који су остали без посла, једна од могућности је и самозапошљавање односно отварање приватног предузећа. Услови за добијање дозволе за рад у случају отварања предузећа су инвестиција у Словенији од најмање 30.000 ЕУР за покретање предузећа и најмање једногодишњи претходни боравак у Словенији. Право на новчану накнаду за случај незапослености имају сви странци који су изгубили запослење без сопствене кривице у складу са регулативом којом се уређује тржиште рада и са међународним уговорима које је потписала Словенија. После истека права на новчану накнаду, постоји могућност примања новчане социјалне помоћи коју могу да примају само странци који имају одобрење за стално настањење у Словенији. Услови за добијање новчане накнаде су:

- да су посао изгубили без сопствене кривице,

- да су најмање 12 месеци били у непрекидном радном односу,

- регулисан боравак у Републици Словенији нпр. држављани одређених држава које су са Републиком Словенијом закључиле уговоре о социјалној сигурности морају при остваривању права на новчану накнаду да испуне додатне услове утврђене конвенцијом,

- да у предвиђеном року од 30 дана од дана престанка запослења поднесу захтев за накнаду.

Социјални статус српских држављана на раду у Словенији је једнак са домаћим радницима у складу са словеначким правним прописима као и Споразумом о социјалном осигурању између Републике Србије и Републиком Совеније[[8]](#footnote-8). Споразумом су регулисани међусобни односи две државе у области здравствене заштите и обавезног здравственог осигурања, обавезног пензијског и инвалидског осигурања и осигурања за случај незапослености као и новчане накнаде за време породиљског одсуства. На основу Споразума, надлежни органи односно министарства обе државе су потписали различите амдинистративне споразуме и договоре за спровођење правних прописа из наведених области. Споразум се примењује на особе за које важе или су важили правни прописи једне или обе државе потписнице, као и на особе која на основу њиховог социјалног осигурања остварују једнака права.

# Уједињено Краљевство Велике Британије и Северне Ирске

Oсновни закон који уређује правни положај странаца у Уједињеном Краљевству Велике Британије и Северне Ирске (надаље УК) је Имиграциони закон (Immigration Act) донесен 14. маја 2014. године[[9]](#footnote-9). Грађани држава чланица Европске уније имају право да живе и раде у УК без временског ограничења, али је потребно регулисање статуса који се мора остварити у оквиру 3 месеца од датума доласка. Могући статуси су радник, студент, самодостатна особа и самозапослене особе. Да би био запослен као радник, европски држављанин мора бити високо квалификована особа, односно власник радне дозволе (овај статус је потребан у случају када одређени послодавац спонзорише одређену особу због њених изузетних способности и знања) или мора бити ослобођен од ограничења на основу зависности од члана породице који већ поседује регистрациони сертификат *(*YellowилиBlue Card*).*

УК припада Европском економском подручју. Држављани земаља из Европског економског подручја могу да раде у УК или било ком другом делу подручја без ограничења. Држављани других земаља покривени су прописима о имиграцији и обично ће им за запослење требати радна дозвола. Радне дозволе важе до одређеног датума. Неки аранжмани са радним дозволама односе се само на категорије краће имиграције, док друге могу да буду пут ка сталном боравку (насељењу) у УК. Особа мора бити запослена на одређеном радном месту, обично на пуно радно време. Тада ће постати запослени код УК послодавца, са свим релевантним одредбама везаним за уговор о запослењу. Само послодавац може затражити радну дозволу.

Постоји шест различитих радних дозвола:

1. Пословна и комерцијална - пословни аранжман омогућава послодавцима у УК да запошљавају људе који су изван Европског економског подручја, како би попунили слободно радно место које иначе не могу да попуне домаћом радном снагом;

2. Програми за обуку и стицање радног искуства (*ТВЕС)* омогућавају људима изван Европског економског подручја да се обучавају на радном месту за одређену стручну или специјализовану квалификацију, или да стекну радно искуство;

3. Радна дозвола за област спорта и забаве;

4. Радна дозвола за студентски стаж;

5. Генерални споразум о промету услугама (*GATS)* омогућава запосленима у предузећима која се налазе изван Европске уније да раде у УК у склопу уговора који њиховом послодавцу даје организација из УК;

6. Секторски програми дају могућност послодавцима из УК да запошљавају људе изван Европског економског подручја, до попуне слободног радног места.

Пријаве за радну дозволу решава Одељење за радне дозволе, служба која припада Дирекцији за имиграцију и држављанство Министарства унутрашњих послова *(Home Office Immigration and Nationality Directorate)*. Захтеви се обично решавају у року од четири до пет дана. Посебни услови постоје за сваки од програма за радну дозволу.[[10]](#footnote-10)

Странац које има право да ради у УК треба да поседује одговарајући пасоша са важећом биометријском дозволом за боравак[[11]](#footnote-11). Дозволу за боравак издаје Министарства унутрашњих послова УК, и она садржи име радника и показује да радник има:
• дозволу на неодређено време за улазак или боравак,
• дозволу за временски ограничен боравак у УК,
• потврду о стицање права на право боравка,
• изузеће од имиграционе контроле.

Страни радник мора да има и следеће:
• важећи имиграциони документ издат од стране Министарства унутрашњих послова, који наводи да радник има дозволу за боравак у УК на неограничено време,
• званично писмо или документ од надлежних владиних агенција (нпр. Управе царина, Министарства за рад, односно Агенције за социјално осигурање у Северној Ирској) или претходног послодавца, са наведеним именом и бројем социјалног осигурања

У потврди о поднетом захтеву за дозволу за рад (Certificate of Application)мора бити наведено да ли је радник члан породице држављанина ЕЕП, ЕУ или Швајцарске и да ли има дозволу за рад.

Картица пријаве за регистрацију(Application Registration Card)мора бити издата од стране Министарства унутрашњих послова и у њој мора бити наведено да је радник способан да обавља понуђени посао.

Да би страни радник имао право да ради у УК његов послодавац мора добити позитивну верификацију од Службе за послодавце (Employer Checking Service). Раднику ће тада бити дозвољено да раде 6 месеци од датума позитивног верификационог обавештења. Након тога ће послодавац морати да направи још једну проверу.

Поред могућности за регулисање радног статуса, постоје и могућности као што су право на подношење захтева за остваривање социјалних накнада у УК попут кредита лицима са малим приходима, накнаде за становање, дечјег додатка, накнаде за породиље и др. Такође, ту су право приступа бесплатним јавним школама, те право на подношење захтева за Child care cost - државну субвенцију која покрива део или целу накнаду за услуге дечјих вртића. Деца родитеља који живе и раде у УК имају право на дечји додатак чак и ако живе у другој земљи, под условом да презентују доказ да користе услуге дечјег вртића или школе, односно да не примају дечји додатак у другој земљи.

Када је реч о здравственим услугама, држављани који су доселили у УК имају право на бесплатан приступ здравственом систему National Health Service  *(NHS)* и могу да се пријаве за коришћење здравствених услуга у свом локалном медицинском центру, уз предочавање личне карте и доказа о адреси пребивалишта у УК.

Такође, страни држављанин који живи и ради у УК има право да поднесе захтев за накнаду за станарину која покрива до 70% месечног новчаног износа најма некретнине. Коначно, након пет година живота у УК, у складу са ограничењима и регулисањем статуса, уз коришћење наведених погодности, држављанин ЕУ ће имати право да поднесе захтев за регулисање сталног пребивалишта. Годину дана након пријема овог документа, стећи ће право на подношење захтева за држављанство УК.

Лица која су предмет имиграционе контроле имају право на следеће накнаде за запослене:
- бенефиције које може добити лице који је предмет имиграционе контроле,
- лице које је предмет имиграционе контроле може остварити право на накнаду која не потиче из јавних фондова.

Ово укључује погодности на основу претходних уплата доприноса за социјално осигурање, укључујући:
• допринос за случај незапослености,
• допринос по основу запослења,
• допринос за државни пензиони фонд.

Особа под имиграционом контролом може да оствари право на следеће накнаде по основу запослености:
• накнада за боловање,
• материнска накнада,
• очинска накнада,
• усвојитељска накнада,
• породиљски додатак,
• додатак за повреду на раду.

У ниже наведеним околностима , лице које подлеже имиграционој контроли може да оствари право на:
• додатак на раду,
• накнаду за незапослене,
• додатак за подршку запошљавању,
• пензијски кредит,
• накнаду за станарину,
• универзални кредит (уведено 2014. године).

Више наведена права остварује лице под имиграционом контролом
• ако има пребивалиште у УК најмање пет година,
• уколико је лице које га је издржавало преминуло.

Улазак српских држављана у УК и регулисање статуса дефинисано је визним режимом.*[[12]](#footnote-12)* Држављани Републике Србије морају имати визу за улазак у УК.[[13]](#footnote-13) Информације о условима за добијање визе и пријавама даје Гранична агенција УК - *UK Border Agency.*[[14]](#footnote-14)

Уколико је у питању имиграција у сврху запослења, као и услови уласка и боравка за стране раднике, у УК постоје различити програми за одређене категорије радника који желе да добију радне дозволе. Свака категорија има одређене услове, са циљем да се уреди кретање радне снаге и да се попуни недостатак квалификованих радника у одређеним гранама у УК.

Конвенција између ФНРЈ и Уједињеног Краљевства Велике Британије и Северне Ирске о социјалном осигурању је ступила на снагу 01.08.1958. године, а објављена је у ''Службеном листу ФНРЈ- Додатак МУИДС'', бр. 7/1958.[[15]](#footnote-15)

 Истраживање урадиле:

 Јелена Марковић

 виши саветник - истраживач

 мр Марина Пријић

 виши саветник - истраживач

 Ивана Стефановић

 виши саветник - истраживач

1. <http://www.auswaertiges-amt.de/EN/EinreiseUndAufenthalt/StaatenlisteVisumpflicht_node.html> - Списак свих држава са информацијама о потребним визама [↑](#footnote-ref-1)
2. <http://www.workpermit.com/germany/employer.htm> [↑](#footnote-ref-2)
3. Листа занимања: <http://www.arbeitagentur.de/Navigation/dienststellen/besondere-Dst/ZAV7ZAV-nav.html>

 [↑](#footnote-ref-3)
4. <http://www.deutsche-sozialversicherung.de/en/health/index.html> [↑](#footnote-ref-4)
5. <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/EN/index.htm> [↑](#footnote-ref-5)
6. <http://www.bundesversicherungsamt.de/en/english.html> [↑](#footnote-ref-6)
7. Zakon o zaposlovanju in delu tujcev („Uradni list Republike Slovenije, 26/11) доступан на <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlurid=20111152> [↑](#footnote-ref-7)
8. Закон о потврђивању Споразума о социјалном осигурању између Републике Србије и Републикe Словеније („Сл. гласник Републике Србије – Међународни уговори“, бр. 111/09) [↑](#footnote-ref-8)
9. Tекст закона је доступан на веб адреси: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2014/22/contents/enacted> [↑](#footnote-ref-9)
10. Детаљне информације у тексту упутства: <http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/workpermits> [↑](#footnote-ref-10)
11. https://www.gov.uk/legal-right-work-uk [↑](#footnote-ref-11)
12. <https://www.migrationexpert.co.uk/visa_uk/?mxid=06DFC55DC2634157/%2Bambasada%20%2Bengleske%20%2Bu%20%2Bbeogradu/56321502671/0//b/5D41E9EE2A5AE7FDF41E7EF8B49F207C/c&gclid=CN6h0sOU98ECFfHKtAod0HMAjw> [↑](#footnote-ref-12)
13. <https://www.visainfoservices.com/Pages/Welcome.aspx>

Служба за визе УК има формулар за визу, који се може преузети на интернет адреси: (<http://www.ukvisas.gov.uk/en/aboutus/enquiries/contactus>). [↑](#footnote-ref-13)
14. http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/visitingtheuk/Enteringtheuk/entryclearance/ [↑](#footnote-ref-14)
15. Министарство спољних послова Републике Србије. http://www.mfa.gov.rs/sr/index.php/konzularni-poslovi/socijalni-sporazumi?lang=lat [↑](#footnote-ref-15)