

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

I. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење Закона о запошљавању странаца садржан је у члану 97. тачка 5. Устава Републике Србије, према коме Република Србија, поред осталог, уређује и обезбеђује положај странаца и страних правних лица, као и тачка 8. истог члана, према коме Република Србија уређује и обезбеђује систем у области запошљавања, као и радних односа, заштите на раду, социјалног осигурања и других облика социјалне сигурности.

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Област запошљавања и рада страних држављана регулисана је Законом о условима за заснивање радног односа са страним држављанима („Службени лист СФРЈ”, бр. 11/78 и 64/89, „Службени лист СРЈ”, бр. 42/92, 24/94 и 28/96 и „Службени гласник РС”, број 101/05 – др. закон). Овим законом искључиво је уређена могућност заснивања радног односа са страним држављанима и лицима без држављанства уз одобрење за заснивање тог радног односа, као и изузетак од тог правила у случају обављања стручних послова утврђених уговором о пословно-техничкој сарадњи, дугорочној производној кооперацији или преносу технологија и страним улагањима. Закључење уговора о привременим и повременим пословима са страним држављанима, у складу са овим законом, могуће је на период који не може бити дужи од три месеца у календарској години. Одобрење за заснивање радног односа даје организација надлежна за послове запошљавања, уколико странац има претходно одобрење за стално настањење, односно за привремени боравак. На основу овог закона у Националној служби за запошљавање просечно годишње се донесе око 2.500 одобрења за заснивање радног односа. Како се у конкретном случају ради о одобрењима искључиво за заснивање радног односа, не располаже се свеобухватним подацима о странцима који остварују право на рад по другим основима.

Са друге стране, боравак странаца у Републици Србији (у даљем тексту: Република) прописан је Законом о странцима („Службени гласник РС”, број 97/08), којим је регулисано да се под боравком странца сматра боравак до 90 дана, привремени боравак и стално настањење. Привремени боравак може да се одобри странцу који намерава да борави у Републици дуже од 90 дана због: 1) рада, запошљавања, обављања привредне или друге професионалне делатности; 2) школовања, студирања или специјализације, научно-истраживачког рада, практичне обуке, учествовања у програмима међународне размене ученика или студената, односно другим научно-образовним активностима; 3) спајања породице или из 4) других оправданих разлога у складу са законом или међународним уговором.

Сагледавањем броја странаца којима је одобрен боравак по основу рада, запошљавања, обављања привредне или друге делатности долази се до готово идентичног податка, односно просечно годишње се изда око 2.500 нових одобрења за привремени боравак, а укупно са продужењима раније датих одобрења око 7.000-7.500.

Из наведеног се закључује да Република свакако није имиграционо подручје, што не значи да се стање неће у будућности променити те у сваком случају ову област треба регулисати на савременим принципима, истовремено поштујући права која поједине категорије странаца треба да остварују (лица изузета од примене закона, држављани Европске уније, Европског економског простора и Швајцарске

конфедерације, лица под различитим облицима међународне заштите и чланови њихових породица и сл.).

Истовремено, потребно је нагласити да је ова област уређена и потврђеним конвенцијама и то Уредбом о ратификацији Конвенције Међународне организације рада бр. 97 о миграцији у циљу запошљавања („Службени лист СФРЈ – Међународни уговори и други споразуми”, број 5/68) и Законом о ратификацији Конвенције 143 о миграцијама у условима злоупотребе и унапређењу једнаких могућности и третмана радника миграната, усвојене на шездесетом заседању Генералне конференције Међународне организације рада („Службени лист СФРЈ – Међународни уговори”, број 12/80).

У односу на наведени начин регулисања ове области уређен постојећим прописима, ситуација у савременом друштву (миграције радника, технолошке, економске и организационе промене које савремена економија доноси, права из и по основу рада, социјално осигурање и др.) у великој мери утиче на свакодневно интензивно мењање целокупних друштвено економских односа. Протекли период динамичних промена у нашем друштву довео је до измена низа прописа из области рада и радних односа, кретања и боравка странаца, социјалног осигурања и заштите, заштите на раду, пензијског и инвалидског осигурања, запошљавања и др. Ове промене су још уочљивије ако се има у виду да је важећи пропис донет још 1978. године.

Са друге стране, имајући у виду да је у циљу придруживања у Републици донета одлука о приступању процесу хармонизације наших прописа са прописима Европске Уније (ЕУ), потребно је водити рачуна о основним решењима из тих прописа који се односе на кретање радника и омогућавање њиховог запошљавања.

Такође, Споразумом о стабилизацији и придруживању (ССП), потписаним 29. априла 2008. године између Републике Србије и Европске уније, преузете су две најважније обавезе и то успостављање зоне слободне трговине и усклађивање законодавства са правом ЕУ. ССП-ом се ствара зона слободне трговине између Републике Србије и ЕУ у прелазном периоду од шест година, поштујући, између осталог одговарајуће одредбе Светске трговинске организације, Општи споразум о царинама и трговини (ГАТТ 1994) и Општи споразум о трговини и услугама (ГАТС). Посебним Насловом V ССП-а уређено је Кретање радника, пословно настањивање, пружање услуга, кретање капитала где су дате основе за уређивање положаја радника и чланова њихових породица, приступ стручном усавршавању, пословном настањивању, положај привредних друштава и њиховог пословања, кретања кључног особља и физичких лица која пружају услуге.

ССП-ом се изричито предвиђа обавеза да се у договореним роковима усклади домаће законодавство са прописима који спадају у правне тековине Европских заједница. Тако су приликом израде овог закона узете у обзир директиве ЕУ број: 2003/109, 2004/81, 2001/55, 2013/33, 2011/95, 2009/52, 2004/38 и 2004/114 које се првенствено односе на кретање и боравак странаца, међутим делом се везују и за могућност запошљавања и обезбеђивања остваривања права на рад под одговарајућим условима. Слободно кретање радника је једна од четири слободе на којима је Европска заједница основана 1957. Чланом 45. Уговора о функционисању ЕУ наводи се да се слобода кретања радника обезбеђују у оквиру ЕУ, као и да таква слобода кретања повлачи укидање било какве дискриминације засноване на националности између радника држава чланица по питању запослења, накнада и других услова рада и запошљавања.

Различити аспекти слободе кретања радника уређени су **Директивом 2004/38** о праву грађана Уније и њихових чланова породице да се слободно крећу и бораве на територији државе чланице, којом се уређују услови под којим грађани ЕУ и чланови

њихових породица остварују право на слободно кретање и боравак унутар држава чланица, право на стално настањење и ограничења наведених права на основу јавне политике, јавне сигурности или јавног здравља. Директива разликује услове за улазак и боравак у трајању до три месеца, када је једини услов за улазак на територију друге државе чланице да грађани ЕУ имају личну карту или важећу путну исправу (што је у нашој земљи већ прихваћено). Право на боравак у трајању дужем од три месеца омогућава се по основу запошљавања или samozapoшљавања или за време стручног усавршавања. Држављани трећих држава не подлежу под ову директиву нити се на њих односи слобода кретања радника грађана ЕУ.

ЕУ је постепено отварала своје тржиште држављанима трећих земаља усвајајући директиве које се односе на посебне категорије ових лица: прво у погледу спајања породице и држављана трећих држава који имају статус дугорочног боравка (**Директива 2003/109**), затим доношењем директива којима се олакшава пријем студената (**Директива 2004/114**).

Такође, **Директивама 2013/33, 2001/55, 2004/81 и 2011/95** уређује се питање имиграције и статуса лица под међународном заштитом, односно, уређује се између осталог и право тих лица на слободан приступ тржишту рада.

Директива 2003/109 у вези са статусом држављана трећих држава који су дугорочни становници се односи на сва лица која нису држављани држава чланица ЕУ а који легално бораве на територији државе чланице и који су стекли статус дугорочног резидента. Ова лица уживају једнак третман са држављанима држава чланица ЕУ, између осталог, у погледу запошљавања, услова запошљавања и услова рада, образовања, стручног оспособљавања и признавања квалификација.

У циљу хармонизације националних законодавстава и промовисања ЕУ као једног од центара образовања, усвојена је **Директива 2004/114** о условима пријема држављана трећих земаља у сврху студирања, размене ученика, неплаћене обуке и волонтирања. У погледу запошљавања ова Директива предвиђа да студенти имају право да се запосле или samozapoсле, с тим што свака држава чланица одређује максималан број сати недељно, дана или месеци годишње који су дозвољени за такву активност, али не краће од 10 сати недељно.

У борби против илегалних имиграција, донета је и **Директива 2009/52** о минималним стандардима у погледу санкција и мера против послодаваца који запошљавају држављане трећих држава који нелегално бораве у државни чланице. Директива захтева од држава чланица да забране запошљавање лица која нису држављани ЕУ, а који ту илегално бораве. Кршење забране запошљавања подлеже финансијским санкцијама и/или плаћањем трошкова повратка, као и могућношћу забране обављање делатности послодавца који запошљава нелегалне раднике или прописивања других врста санкција којима се на озбиљан начин доказује намера очувања тржишта рада у земљама ЕУ.

У складу са наведеним, као решења у појединим одредбама овог закона коришћена су решења из наведених директива у односу на поједине категорије странаца, а држављанима Европске уније, Европског економског простора и Швајцарске Конфедерације омогућен је слободан приступ тржишту рада у Републици од дана стицања пуноправног чланства ЕУ, уколико Уговором о приступању не буде другачије предвиђено.

Даље, предлагач овог закона се, приликом преиспитивања основних института неопходних за окончање процеса приступања Републике Србије **Светској трговинској организацији** (у даљем тексту: СТО), руководио решењима која је СТО прописала за своје чланице Општим споразумом о трговини услугама, који је ступио на снагу 1.

јануара 1995. године (у даљем тексту: ГАТС споразум), као и захтевима чланица СТО који су постављани током процеса приступања.

ГАТС споразум не садржи дефиницију услуге, већ предвиђа четири начина њеног пружања и то: прекогранично пружање услуга (пружање услуга са територије једне на територију друге чланице); коришћење услуга у иностранству (када корисник услуге одлази у иностранство и тамо конзумира услугу); комерцијално присуство (оснивање предузећа на територији друге чланице са циљем пружања услуга); и присуство физичких лица (привремено присуство појединца/пружаоца услуге који није правно лице) на тржишту друге чланице ради пружања услуге.

С обзиром да овај закон директно регулише начин пружања услуга кроз присуство физичких лица, посебна пажња је посвећена уношењу основних СТО принципа и института који се односе на овај начин пружања услуга, као и конкретним захтевима чланица СТО који су испуњени од стране Републике Србије током процеса приступања.

У складу са тим, закон у релевантним члановима, предвиђа четири поткатогије начина пружања услуга кроз присуство физичких лица који су обавезни за све СТО чланице, и то:

- пословни посетиоци су физичка лица које привремено бораве у Републици, без стицања накнаде и без тражења запослења ради успостављања пословних контаката или присуствовања пословним састанцима и обављања других пословних активности које се односе на припреме страног послодавца да успостави присуство и отпочне са радом у Републици;

- кретање у оквиру привредног друштва односи се на привремено премештање физичког лица, од стране правног лица основаног на територији друге СТО чланице у коме је запослен најмање годину дана од дана уласка у Републику, а ради пружања услуге на њеној територији и то искључиво унутар правног лица (филијале, огранка или представништва) које ефективно пружа исте или сличне услуге у Републици;

- упућена лица су физичка лица које привремено бораве у Републици на основу уговора о пружању услуга између страног послодавца, код кога је упућено лице запослено најмање годину дана, и домаћег послодавца у оквиру чијег пословања ће упућено лице пружати услуге на територији;

- независни професионалци су samozапослена физичка лица/предузетници регистровани у иностранству који на основу непосредно закљученог уговора са домаћим послодавцем, односно крајњим корисником услуга, обављају послове на територији Републике. У оквиру ове категорије, уговор се може закључити само са страним физичким лицима која поседују одговарајућа академска звања и/или техничке квалификације и релевантно радно искуство у струци.

Из наведених разлога, у савременим условима тржишне привреде, питање запошљавања странаца потребно је регулисати на другачији начин у односу на начин на који је та област дефинисана постојећим законом. Наиме, врсте и динамика радних миграција, постојећа регулатива која се односи на могућности заснивања радног односа, рада ван радног односа и флексибилних облика рада, оснивање огранака и представништава страних правних лица, кретање радника у оквиру великих мултинационалних компанија, регулатива која се односи на боравак и кретање странаца, преговори око приступања СТО, одлука о хармонизацији прописа у смислу приступања ЕУ и други разлози узрокују потребу доношења законске регулативе којом би се на свеобухватан начин регулисала област запошљавања странаца, у складу са позитивним европским законодавством.

Овим законом би се обезбедило и стварање позитивног амбијента за страна улагања (због једнообразности регулативе), свеобухватно регулисање могућности

заснивања радног односа са странцима али истовремено и закључивање других уговора којима се остварују права по основу рада, изједначавање страних држављана који имају стално настањење на територији Републике са домаћим држављанима у погледу могућности запошљавања на свим пословима и остваривања права по основу незапослености, убрзано и поједностављено издавање дозвола за рад када су оне услов за рад појединих категорија странаца, омогућавање спајања породице радника мигранта у одређеним случајевима, могућност доношења одлуке о ограничавању броја странаца који се могу запослити у Републици, односно утврђивања квота, у циљу вођења активне политике запошљавања држављана Републике, вођење евиденција које се односе на издате дозволе за рад и остваривање права на рад странаца у циљу добијање тачне слике стања у Републици када се ради о радним миграцијама, специфичан и делотворан надзор над остваривањем права на рад странаца и друга питања од значаја за запошљавање.

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ОДРЕДАБА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

1. Основне одредбе (чл. 1–4)

Основним одредбама овог закона утврђена су питања која се регулишу законом, основни појмови, примена закона и начело остваривања једнаких права.

Под појмом странца у складу са законом сматра се страни држављанин и лице без држављанства, односно лица која немају држављанство Републике. Овим лицима се у складу са чланом 4. дају једнака права у погледу рада, запошљавања, samozapošljavanja и незапослености као и домаћим држављанима.

Основним одредбама овог закона уређени су и појмови запошљавања, samozapošljavanja, држављана ЕУ, послодавца, страног послодавца, упућеног лица, избеглице, лица из посебне категорије странаца, студента, као и независног послодавца.

Одредбе закона у смислу испуњавања предвиђених услова за запошљавање не примењују се на запошљавање странца у зависности од врсте и обима активности које обавља или од дужине трајања његовог боравка.

Тако, услови предвиђени овим законом не треба да се примењују на странца: коме је међународним споразумом предвиђено запошљавање на другачији начин, или странца који ужива дипломатске привилегије и имунитете; који без заснивања радног односа обавља послове на основу одговарајућих уговора или споразума са међународним организацијама, између надлежних институција или у оквиру међународних пројеката о стручно-техничкој сарадњи, образовању или истраживању; дописника акредитованог у Републици или извештача страних медија; који обавља верске послове и верску службу или организује, односно спроводи добротворне акције у оквиру регистрованих цркава и верских заједница у Републици; који је волонтер, члан посаде брода, односно ваздухоплова, или обавља послове у друмском или железничком саобраћају и који је запослен код страног послодавца или члана спасилачке јединице која пружа помоћ приликом отклањања последица несрећних случајева и природних катастрофа, као и случајева хуманитарне помоћи; који на основу уговора закључених између органа надлежних за послове одбране или унутрашње послове борави у Републици ради обављања послова од интереса за Републику или за потребе одбране или безбедности земље или се усавршава у овим областима.

Услови за запошљавање странца предвиђени овим законом не примењују се и на запошљавање странца чији боравак у Републици не траје дужи од 90 дана у року од шест месеци од дана првог уласка у Републику, односно на странца који је: власник, оснивач, заступник или члана органа правног лица регистрован у Републици, ако није у радном односу у том правном лицу; у Републици ради успостављања пословних контаката или присуствовања пословним састанцима и обављања других пословних активности које се односе на припрему страног послодавца да успостави присуство и отпочне са радом у Републици без остваривања прихода (пословни посетилац); предавач или истраживач који учествује у организованим професионалним скуповима или истраживачким пројектима или обавља рад у циљу представљања или спровођења различитих научних и техничких достигнућа, као и његово пратеће особље; лично обавља привремене образовне, спортске, уметничке, културне и друге сличне активности, односно у Републици борави на научном, уметничком, културном или спортском догађају, у организацији овлашћених организација, државних органа или органа територијалне аутономије и јединица локалне самоуправе као и пратеће организацијско и техничко особље.

Услови за запошљавање странца предвиђени овим законом не примењују се и када упућено лице изводи радове на основу уговора о набавци робе, набавци или закупу машина или опреме и њене испоруке, инсталирања, монтаже, оправке или обучавања за рад на тим машинама или опреми с обзиром да поменута лица не стичу накнаду од или унутар Републике, нити ту траже запослење, што је предвиђено и ГАТС споразумом. Истим споразумом предвиђа се и могућност слободног обављања послова од стране пословног посетиоца, односно лица која привремено борави у Републици у периоду који није дужи од 90 дана у року од шест месеци од дана првог уласка, ради успостављања пословних контаката или присуствовања пословним састанцима и обављања других пословних активности које се односе на припреме страног послодавца да успостави присуство и отпочне са радом у Републици, с обзиром да поменута лица не стичу накнаду, нити траже запослење у Републици, а њихове активности доприносе економском расту.

2. Услови за запошљавање странца (чл. 5–23)

У овом Поглављу обрађују се услови за запошљавање држављана ЕУ, општи услови за запошљавање странаца, врсте дозвола за рад и услови за њихово издавање.

2.1. Услови за запошљавање држављана ЕУ (чл. 5–8)

Решење коришћено у овим члановима произашло је из Директиве 2004/38 о праву грађана ЕУ и чланова њихових породица да се слободно крећу и бораве на територији државе чланице, којом се уређују услови под којим грађани ЕУ и чланови њихових породица остварују право на слободно кретање и боравак унутар држава чланица, право на стално настањење и право на приступ тржишту рада, односно на запошљавање.

Право на слободан приступ тржишту рада у Републици, односно на запошљавање и самозапошљавање, у складу са овим законом имају: држављани ЕУ и чланови њихове породице који нису држављани ЕУ и имају одобрење за привремени боравак за чланове породице или стално настањење у тим државама.

Под члановима породице држављана ЕУ сматрају се супружници у браку или ван брака; њихови директни потомци или директни потомци њихових супружника у браку или ван брака, млађи од 21 године живота; усвојена деца или пасторци, млађи од 21 године живота, као и лица старија од 21 године живота која нису у стању да се

самостално издржавају, односно лица за која постоји дужност издржавања; њихови директни преци.

Наведена лица, у складу са директивом и овим законом, имају слободан приступ тржишту рада и ако им радни однос престане због привремене неспособности за рад због болести или повреде на раду; ако без своје кривице остане без посла, који је у Републици трајао најмање годину дана и ако су пријављена као незапослена лица организацији надлежној за послове запошљавања; и у случају да су укључена у програме додатног образовања и обуке.

Држављанину ЕУ право на слободан приступ тржишту рада траје и шест месеци након престанка запослења ако им је престао радни однос на одређено време краће од 12 месеци и ако је пријављен као незапослено лице организацији надлежној за послове запошљавања или ако у првих 12 месеци боравка без његове кривице престао радни однос на неодређено време и пријављен је као незапослено лице организацији надлежној за послове запошљавања.

На основу Директиве 1996/71 о упућеним радницима, регулисано је и право страног послодавца који има седиште у држави чланици Европске уније, Европског економског простора или Швајцарске Конфедерације, да упутити странца који није држављанин ЕУ на рад у Републику без дозволе за рад.

Одредбе које се односе на услове за запошљавање држављана ЕУ примењиваће се од дана стицања пуноправног чланства ЕУ, уколико Уговором о приступању не буде другачије предвиђено.

2.2. Запошљавање странца (члан 9)

Овом одредбом утврђено је да се запошљавање странца остварује под условом да поседује одобрење за привремени боравак или стално настањење у складу са законом којим се уређује боравак странаца и дозволу за рад. На овај начин је обезбеђено да се претходним добијањем одобрења за боравак сагледају, односно претходно провере сметње за дозволу боравка које се односе на: заштиту јавног реда и поретка, безбедности и заштите здравља становништва, као и постојање материјалних средстава довољних за издржавање странца и чланова његове породице за време боравка у Републици. Ово практично значи да је претходни услов за издавање дозволе за рад дозвола боравка коју издаје Министарство унутрашњих послова, које, том приликом проверава евентуално постојање претходно наведених сметњи и уколико оне постоје не издаје дозволе боравка.

Докази о испуњавању услова за запошљавање странца у складу са законом обавезно се чувају у пословном простору у коме странац ради из разлога надзора над применом прописа, односно како би инспектор рада могао, приликом контроле да има увид у основ за запошљавање конкретног странца.

2.3. Врсте дозвола за рад (члан 10)

Дозволом за рад сматра се акт на основу којег странац може да се запошљава или самозапошљава, а законом је предвиђено постојање више различитих врста дозвола за рад. Наиме, дозвола за рад се може издати као лична радна дозвола и радна дозвола.

2.4. Лична радна дозвола (чл. 11–13)

Лична радна дозвола је врста дозволе за рад која омогућава странцу слободно запошљавање, самозапошљавање и остваривање права по основу незапослености у Републици. Ова дозвола издаје се на период док траје стално настањење, односно

лична карта издата странцу који има стално настањење, или док траје привремени боравак, односно док лице има одговарајући статус у Републици.

Иначе, странцима се, у складу са Законом о странцима одобрава стално настањење ако бораве у Републици дуже од пет година непрекидно, најмање су три године у браку са држављанином Републике, пореклом су са територије Републике и из других разлога. Оваква лица оправдано треба да имају слободан приступ тржишту рада, односно да остварују сва права као и домаћи држављани, што је предвиђено и **Директивом 2003/109** у вези са статусом држављана трећих држава који су дугорочни становници се односи на сва лица која нису држављани држава чланица ЕУ а који легално бораве на територији државе чланице и који су стекли статус дугорочног резидента. Ова лица уживају једнак третман са држављанима држава чланица ЕУ, између осталог, у погледу запошљавања, услова запошљавања и услова рада.

Лична радна дозвола се издаје на захтев самог лица, ако има одобрење за стално настањење, ако има статус избеглице, или припада посебној категорији странца.

Ова дозвола се издаје и на захтев члана породице странца који има одобрење за стално настањење, статус избеглице под условом да тај члан породице има важећу дозволу за боравак ради спајања породице, или је странац члан уже породице домаћег држављана или странца српског порекла до трећег степена сродства у правој линији. И у овом случају дозвола за рад прати одобрење боравка, с обзиром да се и при давању дозволе боравка води рачуна о спајању породице. Под члановима уже породице у овом случају сматрају супружници у браку или ван брака запосленог странца, малолетна деца рођена у браку или ван брака, малолетна усвојена деца или малолетни пасторци, као и други чланови породице, у складу са прописима којима се регулише боравак странаца.

Лична радна дозвола издаје се и посебној категорији странаца, и то тражиоцима азила, особама са привременом заштитом, жртвама трговине људима и особама са супсидијарном заштитом. Дужина трајања ове врсте дозволе зависи од дужине трајања статуса самог лица, а ситуација на тржишту рада може бити узета у обзир приликом издавања ове дозволе, уколико се донесе одлука о квоти.

Овакав начин регулисања преузет је из **Директива 2013/33, 2001/55, 2004/81 и 2011/95** којима се уређују питања везана за лица под међународном заштитом, избеглице, лица која су поднела захтев за азил, лица са привременом заштитом, односно супсидијарном заштитом и жртве трговине људима.

2.5. Радна дозвола (члан 14-15)

Радна дозвола је врста дозволе за рад која се може издати као: радна дозвола за запошљавање, радна дозвола за посебне случајеве запошљавања и радна дозвола за самозапошљавање.

Законом је предвиђено да странац са радном дозволом може у Републици да обавља само послове за које је добио дозволу, односно послове из делокруга радног места на коме је лице запослено по основу добијене дозволе. Ово практично значи да послодавац не може странца за кога је добио радну дозволу да распореди на друго радно место или послове за које се захтева другачија квалификација, знања и способности, искуство и др.

Закон прописује и одређене обавезе послодавца. Наиме, послодавац на чији је захтев издата радна дозвола не може да упути странца на рад код другог послодавца, у обавези је да пријави странца на обавезно социјално осигурање и сноси трошкове издавања радне дозволе. Послодавац који је запослио странца без одговарајућег одобрења за боравак и радне дозволе дужан је да му исплати сва новчана потраживања,

у складу са прописима о раду, са припадајућим порезима и доприносима за обавезно социјално осигурање.

Радна дозвола за запошљавање (чл. 16-17)

Радна дозвола за запошљавање издаје се на захтев послодавца, у складу са стањем на тржишту рада (што значи да је могуће квотом ограничити број ових дозвола), под условом да послодавац:

1) пре подношења захтева за радну дозволу за запошљавање није отпуштао запослене услед технолошких, економских или организационих промена на радним местима за које се тражи радна дозвола, у складу са прописима о раду;

2) месец дана пре подношења захтева за радну дозволу за запошљавање није пронашао држављане Републике, лица која имају слободан приступ тржишту рада или странца са личном радном дозволом одговарајућих квалификација са евиденције организације надлежне за послове запошљавања;

3) приложи предлог уговора о раду или другог уговора којим се остварују права по основу рада, у складу са законом.

И ова радна дозвола издаје се за запошљавање странца који има одобрење за привремени боравак и испуњава све услове из захтева послодавца који се односе на одговарајућа знања и способности, квалификације, претходно искуство и др. за запошљавања управо тог лица на конкретним пословима.

Послодавац на чији захтев је издата радна дозвола за запошљавање је у обавези да обавести организацију за запошљавање ако странац не отпочне са радом у року од 15 дана од дана издавања радне дозволе за запошљавање.

Послодавац може да запосли судента под условима из члана 16. овог закона, с тим да обављање послова у периоду када трају наставне активности може да траје најдуже 20 сати недељно, односно 80 сати месечно.

Радна дозвола за посебне случајеве запошљавања (чл. 18–22)

Радна дозвола за запошљавање издаје се на захтев послодавца и у посебним случајевима запошљавања, и то у случајевима: када се ради о упућеним лицима која су запослена код другог послодавца, кретања у оквиру привредног друштва и рада независних професионалаца.

Овим чланом су у оквиру посебних случајева запошљавања набројана три института које предвиђа ГАТС споразум и чије је законско регулисање захтевано од стране чланица СТО током процеса приступања, и то:

1) упућена лица,

2) кретање у оквиру привредног друштва (трансфери у оквиру компанија) и

3) независни професионалци.

Радна дозвола за упућена лица издаје се на захтев послодавца ради обављања послова или вршења услуга са упућеним странцем који је запослен код страног послодавца који има уговор са домаћим послодавцем на основу кога обавља послове на територији Републике. На упућена лица од стране страног послодавца регистрованога за обављање делатности у држави са којом Република има закључен међународни споразум којим се регулише упућивање, примењују се одредбе тог споразума. Ова радна дозвола издаје се ако је странцу одобрен привремени боравак, ако постоји закључен уговор између послодавца за кога се врше услуге и страног послодавца који обавезно садржи место и рок за обављање посла и ако је упућени радник запослен код страног послодавца најмање једну годину а за упућивање поседује акт свог послодавца на основу кога се сагледава начин остваривања права и обавеза из рада, као и начин смештаја и исхране за време боравка и рада у Републици. Ова дозвола издаје се за

период који није дужи од једне године, односно за период за који је закључен уговор између послодавца за кога се врше услуге и страног послодавца.

Категорија упућених лица (преостала на основу ГАТС споразума) на основу уговора о набавци или закупу машина или опреме и њене испоруке, инсталирања, монтаже, оправке или обучавања за рад на тим машинама или опреми у периоду који није дужи од 90 дана у року од шест месеци или у периоду на који је закључен уговор у зависности од тога који је период краћи, представља преузету обавезу Републике на основу Билатералног протокола о либерализацији тржишта роба и услуга између Републике Србије и Швајцарске Конфедерације, усвојеног на седници Владе Републике Србије од 26. маја 2011. године (Закључак 05 Бр: 335-3858/2011) и обухваћена је чланом 3. став 4. тачка 5) закона, као категорија лица која су изузета од примене услова прописаних законом, с обзиром на дужину трајања њиховог боравака.

Изузетно, радна дозвола за упућена лица ради обављања послова по основу уговора о набавци робе, набавци или закупу машина или опреме и њене испоруке, инсталирања, монтаже, оправке или обучавања за рад на тим машинама или опреми у периоду дужем од 90 дана, издаје се за период потребан за обављање посла.

Напомињемо да је на основу захтева чланица СТО прописано да се радна дозвола за упућена лица издаје за период који није дужи од једне године, односно, за период за који је закључен уговор између послодавца за кога се врше услуге и страног послодавца.

Радна дозвола за кретање у оквиру привредног друштва издаје се на захтев огранка страног послодавца, односно зависног друштва које је регистровано у Републици, у циљу привременог премештања свог запосленог на рад у тај огранак, под условом да је странац у том привредном друштву запослен најмање годину дана на пословима руководиоца, менаџера или специјалисте за поједине области (кључно особље), као и да ће у Републици обављати исте послове. Ова дозвола се издаје на период док траје привремени боравак, али не дуже од једне године. Такође, регулисано је и издавање радне дозволе за кретање у оквиру привредног друштва за запосленог – приправника.

Радна дозвола за независног професионалца, односно страног физичко лице - предузетник регистрован у иностранству који на основу непосредног уговора са домаћим послодавцем или крајњим корисником услуга обавља послове на територији Републике, издаје се на захтев тог корисника услуга. Ова дозвола издаје се под условима да независни професионалац поседује одобрење за привремени боравак, да има закључен уговор са домаћим послодавцем или крајњим корисником услуга који обавезно садржи рок за обављање посла не дужи од годину дана и да поседује одговарајуће високо образовање и/или техничке квалификације и релевантно радно искуство у струци. Период на који се издаје ова дозвола је онај који је потребан за обављање посла али не дуже од годину дана

Радна дозвола за samozapošljavanje (члан 23)

Радна дозвола за samozapošljavanje издаје се на захтев странца који има одобрење за привремени боравак у Републици.

Приликом подношења захтева за издавање ове радне дозволе, странац доставља: изјаву о врсти, трајању и обиму активности којима планира да се бави; доказ да има одговарајуће квалификације за обављање конкретне делатности; предуговор или уговор о располагању пословним простором у смислу власништва или закупа; доказ да располаже одговарајућом опремом за обављање конкретне делатности; изјаву о броју и структури држављана Републике, лица која имају слободан приступ тржишту рада или странаца са личном радном дозволом које планира да запосли. Странац који добије

радну дозволу за samozapoшљавање у обавези је да у року од 90 дана од дана добијања радне дозволе отпочне обављање делатности, односно да се samozapoсли, у супротном ће дозвола бити поништена.

Период на који се издаје радна дозвола за samozapoшљавање зависи од дужине боравка коју то лице поседује. Тако, радна дозвола за samozapoшљавање издаје се на период док траје одобрење за привремени боравак, а најдуже на годину дана уз могућност продужења под условом да странац докаже да наставља обављање истог посла под условима под којима је добио дозволу.

3. Ограничавање запошљавања странаца (чл. 24)

Овим члановима законодавац уводи могућност ограничавања броја странаца којима се издају дозволе за рад путем система квота што је у складу са правилима СТО и ЕУ. Тако, закон предвиђа да Влада одлуком може да ограничи број странаца којима се издаје дозвола за рад, односно утврди квоту, у складу са миграционом политиком и стањем и кретањем на тржишту рада, што може бити нпр. у случају: наглог повећања стопе незапослености или смањења обима послова у Републици, у појединим делатностима, гранама, на појединим подручјима или у појединим занимањима; постојања великог броја вишка запослених код послодаваца на територији Републике; мање потребе за запошљавањем и радом странаца која је резултат активне политике запошљавања; или у случају постојања других поремећаја на тржишту рада, ако је извесно да ће на тај начин поремећаји бити ублажени.

Ова одлука доноси се на предлог министарства надлежног за послове запошљавања уз претходно прибављено мишљење Социјално-економског савета и организације надлежне за послове запошљавања.

Ограничавање запошљавања странаца не примењује се на странца који подноси захтев за: личну радну дозволу осим личне радне дозволе која се издаје на захтев посебне категорије странаца и радну дозволу за кретање у оквиру привредног друштва.

4. Поступак издавања дозволе за рад (чл. 25–30)

Законом је уређено да поступак издавања, продужења, поништавања и престанка важења дозволе за рад спроводи организација надлежна за послове запошљавања—Национална служба за запошљавање као поверене послове, у складу са законом којим се уређује општи управни поступак. Та служба је у обавези да податке од утицаја на решавање води у складу са начелима заштите података о личности, ефикасности, економичности, савесности и одговорности.

О поднетом захтеву у првом степену одлучује надлежни подручни орган организације надлежне за послове запошљавања, одређен статутом, и то би била филијала, док је другостепени орган министар надлежан за послове запошљавања.

Против донетог решења може се изјавити жалба, а против коначног решења тужбом се може покренути управни спор пред надлежним судом, у складу са законом.

4.1. Издавање и продужење дозволе за рад (чл. 27–28)

Дозвола за рад издаје се за период који је назначен у захтеву за издавање дозволе, а најдуже на временски период на који траје боравак странаца. Дозвола за рад се може продужити, ако су у моменту подношења захтева за продужење испуњени услови за њено издавање.

Захтев за издавање, односно продужење дозволе за рад подноси се према месту привременог боравка, сталног настањења, седишту послодавца, односно месту где се рад обавља, у зависности од врсте саме дозволе. Захтев за продужење дозволе за рад подноси се најраније 30 дана, а најкасније у року од 15 дана пре истека рока важења претходне дозволе.

Обрасце захтева за издавање, односно продужење дозволе за рад, начин доказивања чињеница од утицаја на доношење решења, ближе уређење начина издавања и садржај дозволе за рад општим актом прописује организација надлежна за послове запошљавања.

4.2. Поништај дозволе за рад (члан 29)

Законом је прописано да ће се дозвола за рад поништити ако:

- 1) странац обавља послове за које није издата дозвола за рад или ако ради код другог послодавца;
- 2) странац не отпочне са радом у року од 15 дана од дана издавања радне дозволе за запошљавање;
- 3) странац коме је издата дозвола за самозапошљавање не отпочне са обављањем послова у року од 90 дана од дана добијања дозволе;
- 4) је издата супротно одредбама овог закона.

Решење о поништају дозволе за рад доноси се по пријави наведених околности или по службеној дужности, с обзиром да се до сазнања може доћи на различите начине. Тако је инспектор рада дужан одмах да обавести организацију надлежну за послове запошљавања ако у поступку инспекцијског надзора утврди да странац обавља послове за које није издата дозвола за рад или ако ради код другог послодавца, а сам странац је дужан да обавести организацију надлежну за послове запошљавања о чињеници да није отпочео са обављање делатности у року од 90 дана од дана добијања дозволе.

4.3. Престанак важења дозволе за рад (члан 30)

Дозвола за рад престаје да важи из различитих објективних или субјективних разлога, и то: истеком рока на који је издата; одрицањем; престанком уговора о раду или другог уговора којим се остварују права по основу рада у складу са законом, односно престанком рада странца који поседује одобрење за привремени боравак у Републици; губљењем својства предузетника или престанком правног лица пре истека рока важења радне дозволе за самозапошљавање; престанком права на стално настањење или привремени боравак у Републици; из разлога заштите јавног поретка или безбедности Републике и њених грађана; стицањем држављанства Републике; у случају смрти, ако странац борави ван Републике дуже од шест месеци непрекидно или из других разлога.

Решење о престанку дозволе за рад доноси се по пријави наведених околности или по службеној дужности.

5. Евиденција и сарадња (чл. 31-32)

Национална служба за запошљавање, као организација која обавља послове у вези остваривања права на рад странаца као поверене послове, дужна је да води евиденцију о:

- 1) дозволама за рад;
- 2) странцима који остварују право на рад у складу са овим законом.

Сви органи и организације који обављају послове везане за боравак, запошљавање и остваривање права на рад и других права странаца, као и организације послодаваца и синдиката, дужни су да непосредно и континуирано сарађују и размењују потребне информације између себе и са другим органима и организацијама у иностранству.

6. Надзор (чл. 33)

Надзор над применом овог закона врше министарство надлежно за послове запошљавања (имајући у виду да је то већ регулисано Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Сл. гласник РС“, бр. 36/09 и 88/10) као надзор над радом и актима Националне службе у делу који се односи на поверене послове) и Инспекторат рада, преко инспектора рада, што је уређено овим законом.

7. Казнене одредбе (чл. 34–36)

Казненим одредбама предвиђају се одговарајуће казне за непоштовање одредаба закона усклађене са Законом о прекршајима, и то како за послодавца који запошљава странца, тако и за самог странца и Националну службу за запошљавање.

8. Прелазне и завршне одредбе (чл. 37–41)

Овим одредбама је предвиђено да странци који су засновали радни однос или раде на основу одобрења за заснивање радног односа која су издата по прописима који су били на снази до дана почетка примене самог закона настављају да раде до истека рока на које је одобрење издато.

Национална служба за запошљавање је дужна да донесе општа акта и усклади организацију на основу овлашћења из овог закона, у року од шест месеци од дана његовог ступања на снагу, до када се примењују сада важећа подзаконска акта, уколико нису у супротности са овим законом.

Даном почетка примене овог закона престаје да важи Закон о условима за заснивање радног односа са страним држављанима („Службени лист СФРЈ”, бр.11/78 и 64/89, „Службени лист СРЈ”, бр. 42/92, 24/94 и 28/96 и „Службени гласник РС”, број 101/05–др. закон), а сам закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, док одредбе које се односе на запошљавање држављана ЕУ почињу да се примењују даном стицања пуноправног чланства ЕУ, уколико Уговором о приступању не буде другачије предвиђено.

IV. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

За спровођење овог закона није потребно обезбедити додатна финансијска средства у Буџету Републике.