

ЗАКОН

О УСЛОВИМА ЗА УПУЋИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ НА ПРИВРЕМЕНИ РАД У ИНОСТРАНСТВО И ЊИХОВОЈ ЗАШТИТИ

Предмет закона

Члан 1.

Овим законом уређују се права запослених који се упућују на привремени рад у иностранство, услови, поступак и обавезе послодавца у вези са упућивањем запослених на привремени рад у иностранство, сарадња органа и организација који обављају послове државне управе у вези са заштитом права запослених на привременом раду у иностранству и надзор над применом овог закона.

Основни појмови

Члан 2.

Поједини изрази употребљени у овом закону имају следеће значење:

- 1) послодавац је правно и физичко лице уписано у регистар код надлежног органа;
- 2) запослени је физичко лице које је у радном односу код послодавца;
- 3) упућени запослени је запослени који је у радном односу код послодавца који га упућује на рад у иностранство у ограниченом временском периоду након чега се враћа на рад код послодавца;
- 4) упућивање на привремени рад у иностранство подразумева упућивање на рад у иностранство и упућивање на стручно оспособљавање и усавршавање за потребе послодавца;
- 5) уговор о пословној сарадњи је сваки уговор закључен између послодавца или његове пословне јединице у иностранству са страним лицем у циљу обављања инвестиционих или других радова или пружања услуга;
- 6) пословна јединица послодавца у иностранству је представништво или огранак које је послодавац основао у иностранству, односно правно лице са седиштем у иностранству у којем послодавац има значајно учешће у основном капиталу или врши контролни утицај на пословање (у даљем тексту: контрола), у складу са законом којим се уређују привредна друштва;
- 7) међукомпанијско кретање је упућивање запосленог од стране послодавца код страног послодавца који има значајно учешће у основном капиталу или врши контролу послодавца или у страно правно лице које је заједно са послодавцем под контролом трећег страног правног лица.

Примена закона

Члан 3.

Овај закон се примењује на послодавце који упућују запослене на привремени рад у иностранство ради:

1) рада у оквиру извођења инвестиционих и других радова и пружања услуга, на основу уговора о пословној сарадњи, односно другог одговарајућег основа;

2) рада или стручног оспособљавања и усавршавања за потребе послодавца у пословним јединицама послодавца у иностранству, на основу акта о упућивању или другог одговарајућег основа;

3) рада или стручног оспособљавања и усавршавања за потребе послодавца у оквиру међукомпанијског кретања по основу позивног писма, политике међукомпанијског кретања или другог одговарајућег основа.

Члан 4.

Одредбе овог закона не примењују се на послодавце који упућују запослене на привремени рад у иностранство у складу са посебним прописима.

Одредбе овог закона не примењују се на послодавце који упућују запослене на привремени рад у земље чланице Европске уније и Европског економског простора од дана стицања пуноправног чланства Републике Србије у Европској унији.

Одредбе овог закона не примењују се у случају упућивања запосленог на службени пут у иностранство у складу са законом, под условом да период боравка у иностранству не прелази 30 дана у континуитету, односно 90 дана укупно са прекидима у току календарске године.

Заштита запослених

Члан 5.

Заштита запослених на привременом раду у иностранству обезбеђује се у складу са овим законом и другим прописима, међународним уговорима и општим актима.

Члан 6.

Послодавац не може на привремени рад у иностранство да упути запосленог млађег од 18 година живота, ако законом није друкчије одређено.

Послодавац не може уговором закљученим са страним лицем предвидети уступање запослених том или неком другом страном лицу.

Услови упућивања

Члан 7.

Послодавац може запосленог да упути на привремени рад у иностранство до 12 месеци са могућношћу продужења, ако законом или међународним уговором није друкчије одређено.

Члан 8.

Послодавац на привремени рад у иностранство може да упути само запослене на неодређено време.

Изузетно од става 1. овог члана, послодавац може да упути на привремени рад у иностранство, запосленог на одређено време у складу са законом којим се уређује рад, с тим што се време проведено на привременом раду у иностранству не рачуна у законско ограничење трајања радног односа на одређено време.

Упућивање у иностранство из става 2. овог члана не може да траје дуже од времена за које је закључен уговор о раду.

Члан 9.

Запослени може да буде упућен на привремени рад у иностранство само уз његову претходну писану сагласност.

Изузетно од става 1. овог члана послодавац може запосленог да упути на привремени рад у иностранство без његове претходне сагласности ако је уговором о раду предвиђена могућност упућивања на привремени рад у иностранство.

Запослени из става 2. овог члана има право да одбије упућивање на привремени рад у иностранство у оправданим случајевима као што су:

- 1) трудноћа;
- 2) за време рада са половином пуног радног времена због посебне неге детета у складу са законом којим се уређује рад;
- 3) до истека три године живота детета;
- 4) ако је запослени самохрани родитељ до 15 године живота детета;
- 5) ако није протекло три месеца од повратка са рада у иностранству које је трајало најмање 11 месеци непрекидно;
- 6) у другим случајевима утврђеним колективним уговором или правилником о раду.

Послодавац може да прихвати и друге разлоге које оправдавају одбијање запосленог да буде упућен на рад у иностранство.

Услови повратка

Члан 10.

Колективним уговором или правилником о раду, односно уговором о раду могу да се утврде случајеви и услови под којим запослени има право на повратак у земљу пре истека рока на који је упућен, о трошку послодавца.

Обавезе послодавца

Члан 11.

Послодавац је дужан да пре упућивања на привремени рад у иностранство са запосленим закључи анекс уговора о раду који обавезно садржи:

- 1) државу, место рада и период на који се запослени упућује;
- 2) назив и опис послова које ће запослени обављати у иностранству, ако се исти мењају;
- 3) износ основне зараде, односно плате (у даљем тексту: зарада) и валуту у којој ће зарада бити исплаћивана;
- 4) елементе за утврђивање зараде, друга новчана и неновчана давања која су повезана са боравком у иностранству;
- 5) радно време, одморе и годишњи одмор.

Анекс уговора не мора да садржи елементе из става 1. тач. 4) и 5) овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца, у ком случају у анексу мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључивања анекса.

Послодавац је дужан да анекс уговора о раду из става 1. овог члана држи у складу са прописима о раду у месту рада из кога је запослени упућен на привремени рад у иностранство.

Члан 12.

Послодавац је дужан да за запосленог упућеног на привремени рад у иностранство изврши промену основа осигурања у јединственој бази Централног регистра обавезног социјалног осигурања (у даљем тексту: Централни регистар), у складу са прописима којима се уређује подношење јединствене пријаве на обавезно социјално осигурање.

Члан 13.

Послодавац је дужан да запосленом кога упућује на привремени рад у иностранство обезбеди:

- 1) здравствено, пензијско и инвалидско осигурање и осигурање за случај незапослености;
- 2) безбедност и здравље на раду;
- 3) смештај, исхрану и превоз за долазак и одлазак са рада;
- 4) зараду;
- 5) припрему за упућивање на привремени рад.

Осигурање

Члан 14.

Послодавац који упућује запослене на привремени рад у иностранство обезбеђује здравствено, пензијско и инвалидско осигурање, као и осигурање за случај незапослености, у складу са прописима којима се уређују ови видови осигурања, односно када послодавац привремено упућује запосленог у државу с којом је закључен међународни уговор о социјалном осигурању у складу са тим уговором.

Безбедност и здравље на раду

Члан 15.

Послодавац је дужан да запосленима које упућује на привремени рад у иностранству обезбеди безбедност и здравље на раду у складу са прописима из области безбедности и здравља на раду у Републици Србији, односно у складу са прописима државе у коју се запослени упућује, ако је то за запосленог повољније.

Смештај, исхрана и превоз

Члан 16.

Послодавац је дужан да запосленима који се упућују на привремени рад у иностранство, о свом трошку, обезбеди смештај и исхрану по стандардима важећим у држави у којој се изводе радови, односно у складу са условима смештаја и исхране утврђеним колективним уговором, односно правилником о раду, ако је то повољније за запослене.

Послодавац је дужан да запосленима који се упућују на привремени рад у иностранство обезбеди превоз за долазак и одлазак са рада или накнаду трошкова за те сврхе.

Зарада

Члан 17.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди зараду у складу са прописима Републике Србије, која не може бити мања од гарантоване минималне зараде по прописима земље у коју је запослени упућен на привремени рад.

Припрема за упућивање на привремени рад

Члан 18.

Послодавац је дужан да о свом трошку организује припрему запосленог за упућивање, а нарочито:

- 1) да информише запосленог о условима живота у држави и месту у које се запослени упућује;
- 2) да обезбеди потребне здравствене прегледе и превентивне здравствене мере;
- 3) да обезбеди превоз до места рада у иностранству и повратак у Републику Србију;
- 4) да обезбеди исходовање радно-боравишних дозвола.

Информисање у смислу става 1. тачка 1) овог члана врши се пре давања сагласности из члана 9. овог закона, односно потписивања анекса уговора о раду из члана 11. овог закона, на начин који одреди послодавац и обавезно обухвата давање обавештења о:

- 1) условима живота у месту у којој се запослени упућује (климатски услови, валута, друштвено политичка ситуација, специфичне здравствене и друге околности);
- 2) условима смештаја и исхране који се запосленом обезбеђују за време боравка и рада у иностранству, удаљеност од места боравка до места рада и др.
- 3) контакт особи у месту рада у иностранству (у даљем тексту: контакт особа).

Контакт особа из става 2. тачка 3) овог члана овлашћена је за давање информација државним и другим органима о упућивању запослених и за пружање додатних информација и обавештења запосленима који се налазе на привременом раду у иностранство.

Члан 19.

Колективним уговором или правилником о раду, односно уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права утврђених овим законом, као и друга права запослених упућених на привремени рад у иностранство.

Поступак упућивања

Члан 20.

Послодавац који упућује запослене на привремени рад у иностранство по основу члана 4. овог закона дужан је да најкасније до дана који претходи дану упућивања, достави министарству надлежном за рад Обавештење о упућивању запослених на привремени рад у иностранство које обавезно садржи следеће:

- 1) податке о послодавцу;
- 2) податке о основу упућивања;

- 3) основне податке о упућивању;
- 4) име и презиме и пословне податке контакт особе;
- 5) друге податке од значаја за упућивање запослених на привремени рад у иностранство;
- 6) изјаву о обезбеђивању права у складу са овим законом.

Послодавац је дужан да, најкасније у року од седам дана од дана упућивања запослених на привремени рад у иностранство достави министарству надлежном за рад Уверење из јединствене базе Централног регистра (у даљем тексту: Уверење) које садржи списак запослених који су упућени на привремени рад у иностранство на основу обавештења из става 1. овог члана и које обавезно садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) ПИБ и матични број послодавца;
- 3) име и презиме запосленог који се упућује на привремени рад у иностранство;
- 4) ЈМБГ запосленог који се упућује на привремени рад у иностранство;
- 5) врста и датум заснивања радног односа;
- 6) рок на који је заснован радни однос на одређено време;
- 7) датум промене основа осигурања у јединственој бази и трајање осигурања по том основу.

Обавештење и Уверење из ст. 1. и 2. овог члана подносе се министарству надлежном за послове рада у писаној форми, а образац Обавештења прописан министар надлежан за рад.

Послодавац је дужан да министарство обавести о свакој промени података у роковима и на образцима утврђеним у ст. 1 и 2. овог члана.

Члан 21.

Обавештење о упућивању запослених на привремени рад у иностранство из члана 20. став 1. овог закона представља јавни податак који се објављује на интернет порталу министарства надлежног за рад, у року од седам дана од дана пријема истог.

Члан 22.

Министарство надлежно за рад има право да од послодавца који је упутио запослене на привремени рад у иностранство тражи информације и доказе о испуњености услова о упућивању запослених на рад у иностранство и њиховој заштити по основу рада и боравка у иностранству.

Послодавац је дужан да у остављеном року достави тражене информације и доказе.

Сарадња између органа и организација

Члан 23.

Органи и организације који обављају послове државне управе у вези са надзором над остваривањем права запослених на привременом раду у иностранству утврђених овим законом дужни су да међусобно сарађују и размењују информације у циљу заштите права запослених упућених на привремени рад у иностранство.

Заштиту запослених за време рада и боравка у иностранству обављају дипломатска, односно конзуларна представништва Републике Србије у оквиру делокруга свог рада.

Члан 24.

Органи и организације из члана 23. овог закона, информишу се о упућивању запослених на привремени рад у иностранство на основу података из објављеног обавештења, а могу да врше надзор и контролу објављених података, као и да непосредно од послодавца траже додатне информације потребне за вршење контроле из своје надлежности.

Органи и организације из члана 23. овог закона сарађују са Централним регистром у вези са испоруком, коришћењем података регистрованих и евидентираних у јединственој бази Централног регистра.

О прикупљеним подацима из ст. 1. и 2. овог члана, органи и организације обавештавају министарство надлежно за рад, у року од седам дана.

Надзор над применом закона

Члан 25.

Инспекција рада врши надзор над применом овог закона из делокруга своје надлежности.

У вршењу надзора из става 1. овог члана инспекција рада сарађује са другим државним органима, Централним регистром и другим организацијама у области обавезног социјалног осигурања, органима пореске контроле, као и са надлежним органима у иностранству, у складу са законом и међународним споразумима.

Казнене одредбе

Члан 26.

Новчаном казном од 600.000 до 1.500.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

1) ако упути запосленог млађег од 18 година живота на привремени рад у иностранство или ако уступа запосленог другом страном лицу, супротно одредбама овог закона (члан 6);

2) ако упути запосленог на привремени рад у иностранство супротно одредбама овог закона (члан 7);

3) ако упути запосленог на привремени рад у иностранство супротно одредбама овог закона (члан 8);

4) ако упути запосленог на привремени рад у иностранство без његове претходне писане сагласности или ако упути запосленог који је одбио упућивање, у складу са одредбама овог закона (члан 9);

5) ако упути запосленог на привремени рад у иностранство без претходно закљученог анекса уговора о раду или ако анекс уговора о раду не садржи прописане елементе, у складу са одредбама овог закона (члан 11. ст. 1. и 2);

6) ако не примени повољније прописе о безбедности и здрављу на раду у складу са одредбама овог закона (члан 15);

7) ако запосленом на привременом раду у иностранство не обезбеди смештај, исхрану и превоз у складу са одредбама овог закона (члан 16);

8) ако запосленом на привременом раду у иностранство не обезбеди зараду у складу са одредбама овог закона (члан 17);

9) ако запосленом пре упућивања на привремени рад у иностранство не обезбеди потребне здравствене прегледе и превентивне здравствене мере, не обезбеди превоз до места рада у иностранству и повратак у Републику Србију и не обезбеди исходовање радно-боравишних дозвола у складу са одредбама овог закона (члан 18. став 1. тач. 2) – 4);

10) ако послодавац не достави Обавештење о упућивању запослених на привремени рад у иностранство министарству надлежном за рад, на начин и у року прописаним овим законом (члан 20. ст. 1. и 3);

11) ако послодавац не достави уверење Централног регистра министарству надлежном за рад, у складу са одредбама овог закона (члан 20. ст. 2. и 3);

12) ако не обавести министарство надлежно за рад о промени података у складу са одредбама овог закона (члан 20. став 4);

13) ако, на захтев министарства надлежног за рад, не достави тражене информације и доказе у складу са одредбама овог закона (члан 22).

Новчаном казном од 200.000 до 400.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 30.000 до 150.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно заступник правног лица.

Члан 27.

Новчаном казном од 100.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица, односно новчаном казном од 50.000 динара предузетник:

1) ако запосленом који се налази на привременом раду у иностранству не омогући повратак у земљу пре истека рока на који је упућен, о свом трошку, у складу са колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду (члан 10);

2) ако не држи примерак анекса уговора о раду или његову копију у складу са одредбама овог закона (члан 11. став 3);

3) ако не изврши промену основа осигурања у складу са одредбама овог закона (члан 12);

4) ако запосленог пре упућивања на привремени рад у иностранство не информиса о условима живота у држави и месту у које се упућује у складу са одредбама овог закона (члан 18 став 1. тачка 1) и став 2);

5) ако запосленом упућеном на привремени рад у иностранство не обезбеди већа права и повољније услове рада утврђене колективним уговором, правилником о раду, односно уговором о раду, у складу са одредбама овог закона (члан 19);

6) ако обавештење о упућивању запослених на привремени рад у иностранство не садржи све податке у складу са одредбама овог закона (члан 20. став 1).

Новчаном казном од 10.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице у правном лицу, односно заступник правног лица.

За казне у фиксом износу прописане овим чланом инспекција рада издаје прекршајне налоге сходном применом закона којим се уређују прекршаји.

Прелазне и завршне одредбе

Члан 28.

Поступци за упућивање запослених на привремени рад у иностранство започети до дана ступања на снагу овог закона окончаће се према прописима по којима су започети.

Члан 29.

Министар надлежан за рад ће у року од 45 дана од дана ступања на снагу овог закона донети подзаконски акт из члана 20. овог закона.

Члан 30.

Даном почетка примене овог закона престаје да важи Закон о заштити грађана Савезне Републике Југославије на раду у иностранству („Службени лист СРЈ”, број 24/98, („Службени гласник РС”, бр. 101/05 – др.закон и 36/09 – др.закон).

Члан 31.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а почиње да се примењује у року од два месеца од дана ступања на снагу.

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

I. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у члану 97. тачка 8. Устава Републике Србије, којим се утврђује да Република Србија, између осталог, уређује систем у области радних односа.

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Област заштите запослених на привременом раду у иностранству је уређена савезним Законом о заштити грађана СРЈ на раду у иностранству („Службени лист СРЈ” број 24/98 и „Службени гласник РС”, бр. 101/05 – др. закон и 36/09 – др.закон).

Наведени закон уређује заштиту грађана Савезне Републике Југославије на раду у иностранству у поступку запошљавања код иностраних послодаваца и приликом повратка у Савезну Републику Југославију; обавезе предузећа, другог правног лица и предузетника у вези са упућивањем запослених на привремени рад у иностранство ради обављања привредних и других делатности и узајамна права и обавезе југословенских послодаваца и запослених за време боравка и рада у иностранству; поступак и услови за упућивање грађана у иностранство по основу међународне научне, техничке и просветно-културне сарадње; видови и начин заштите права и интереса грађана на раду у иностранству и чланова њихових породица и надлежности органа и организација који обављају послове у вези са заштитом грађана на раду у иностранству и повратком из иностранства.

Чланом 110. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Сл. гласник РС”, број 36/09), прописано је да даном ступања на снагу тог закона (23. маја 2009. године) престају да важе одредбе чл. 2-10. Закона о заштити грађана Савезне Републике Југославије на раду у иностранству - у делу који се односи на запошљавање.

Убрзан проток информација, капитала, услуга, производа и људи, у свету у којем је промењен значај међудржавних граница, створио је нове друштвене, политичке, економске и културне односе и свет потпуно другачији од оног какав смо познавали с краја XX века.

У вези са овим стоји и чињеница да се послодавци из Републике Србије приликом извршавања уговорених обавеза по основу пословно-техничке сарадње са иностраним партнерима, суочавају са савременим условима пословања и захтевима тржишта. Из тог разлога потребно је законско прецизирање услова и процедура под којим послодавци са територије Републике Србије могу ефикасно и конкурентно да послују на савременим иностраним тржиштима, а у складу са међународним стандардима. Истовремено, заштита запослених упућених на привремени рад у иностранство захтева преиспитивање ефикасности постојећих механизма законске заштите са аспекта савремених радних миграција, односно спречавања нелегалних миграција.

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

Предмет закона (члан 1)

Овим чланом утврђена су питања која се регулишу овим законом и то права запослених који се упућују на привремени рад у иностранство, услови, поступак и обавезе послодавца у вези са упућивањем запослених на привремени рад у иностранство, сарадња органа и организација који обављају

послове државне управе у вези са заштитом права запослених на привременом раду у иностранству и надзор над применом овог закона.

Основни појмови (члан 2)

За потребе овог закона дефинисани су поједини изрази и њихово значење. Под појмом послодавца у складу са овим законом сматра се свако правно или физичко лице уписано у регистар код надлежног органа. Овом дефиницијом обухваћена су привредна друштва, огранци, представништва, предузетници и удружења која се уписују у регистар Агенције о привредним регистрима, затим установе културе и други субјекти који се у складу са законом уписују у регистар суда или других надлежних органа.

Под појмом запосленог сматра се физичко лице које је у радном односу код послодавца, а не и лица која су ангажована по уговорима ван радног односа.

Предлогом закона је дефинисано ко се сматра упућеним радником. То је запослени који је у радном односу код послодавца који га упућује на рад у иностранство у ограниченом временском периоду након чега се враћа на рад код послодавца.

Упућивање на привремени рад у иностранство подразумева упућивање на рад у иностранство и упућивање на стручно оспособљавање и усавршавање за потребе послодавца.

Дефинисани су и појмови уговора о пословној сарадњи, пословна јединица и међукомпанијско кретање.

Примена закона (чл. 3-4)

Предлогом закона су дефинисана три основа за упућивање запослених на привремени рад у иностранство. Први случај се односи на ситуацију када послодавац има закључен уговор о извођењу инвестиционих и других радова и пружању услуга са страним послодавцем на основу кога упућује запослене како би извршио обавезе (радове или услуге) по основу тог уговора. Други случај регулише ситуацију у којој послодавац у иностранству има пословну јединицу (представништво или огранак које је послодавац основао у иностранству, односно правно лице са седиштем у иностранству у којем послодавац има већинско учешће у основном капиталу или врши контролни утицај на пословање) и упућује запослене у ту пословну јединицу ради рада или стручног оспособљавања и усавршавања за потребе послодавца. Трећи случај регулише међукомпанијско кретање, односно ситуацију када страни послодавац има већинско учешће у основном капиталу или врши контролу послодавца или када је стране правно лице заједно са послодавцем под контролом трећег страног правног лица.

Како би се направила јасна разлика између упућивања на привремени рад у иностранство и службеног пута, предвиђено је да се одредбе овог закона не примењују у случају упућивања запосленог на службени пут у иностранство у складу са овим законом, под условом да период боравка у иностранству не прелази 30 дана у континуитету, односно 90 дана укупно са прекидима у току календарске године.

Предлогом закона предвиђено је да се овај закон неће примењивати на упућивање запослених у земље Европске уније и Европског економског простора од дана стицања пуноправног чланства Републике Србије у Европској унији, јер ће њихова заштита у државама чланицама ЕУ бити обезбеђена прописима земље пријема (у којој се обавља рад) у складу са Директивом

96/71/EЗ о упућивању запослених у оквиру пружања услуга, која обезбеђује исти принцип заштите упућених запослених на целој територији ЕУ.

Такође, предвиђено је да се предметни закон не примењује на послодавце који упућују запослене на привремени рад у иностранство у складу са посебним прописима (случај упућивања дипломатско-конзуларних представника и сл).

Заштита запослених (чл. 5 и 6)

Заштита запослених на привременом раду у иностранству обезбеђује се у складу са овим законом и другим прописима, међународним уговорима и општим актима. Посебно је уређена заштита малолетних лица у смислу да је забрањено упућивање запослених млађих од 18 година живота, осим у случајевима када је законом другачије одређено. Такође, забрањено је уступање запослених страном лицу ког кога је упућено на рад или неком другом страном лицу.

Услови упућивања (чл. 7-9)

Период упућивања запосленог на привремени рад у иностранство може да траје до 12 месеци са могућношћу продужења, ако законом или међународним уговором није другачије одређено. Ово ограничење унето је у циљу заштите запослених, као и ради прављења разлике између радних миграција и упућивања, а с обзиром на привремени карактер упућивања, осим у случајевима када законом или међународним уговором није другачије одређено.

У складу са општим прописима о раду који прописују да је рад на неодређено време правило, а рад на одређено изузетак, прописано је да послодавац на привремени рад у иностранство може да упути само запослене на неодређено време. Изузетно, запослени на одређено време се могу упутити на привремени рад у иностранство у складу са прописима о раду, с тим што упућивање на привремени рад у иностранство не може да траје дуже од времена за које је закључен уговор о раду на одређено време. Специфичност је да се време проведено на привременом раду у иностранству не рачуна у законско ограничење трајања радног односа на одређено време.

Да би запослени био упућен на привремени рад у иностранство неопходна је његова претходна писана сагласност. Изузетак је једино у случају када је уговором о раду закљученим са запосленом већ предвиђена могућност упућивања запосленог на привремени рад у иностранство, када се запослени потписивањем уговора о раду сагласио и да га послодавац може упутити у иностранство.

Предлогом закона су предвиђени случајеви када запослени има право да обије упућивање на привремени рад у иностранство из оправданих разлога, а који се тичу породичног живота као што је у случају трудноће, за време рада са половином пуног радног времена због посебне неге детета, када запослени има дете до три године старости, ако је запослени самохрани родитељ до 15 године живота детета. Колективним уговором или правилником о раду се могу утврдити и други случајеви када запослени има право да одбије упућивање на привремени рад у иностранство. Дата је могућност послодавцу да може да прихвати и друге појединачне разлоге који оправдавају одбијање запосленог, а који нису предвиђени законом, колективним уговором или правилником о раду.

Услови повратка (члан 10)

Случајеви и услови под којим запослени има право на повратак у земљу пре истека рока на који је упућен, о трошку послодавца могу да се утврде колективним уговором или правилником о раду, односно уговором о раду.

Обавезе послодавца (чл. 11-13)

Послодавац је дужан да пре упућивања на привремени рад у иностранство са запосленим закључи анекс уговора о раду који садржи основне елементе карактеристичне за упућивање и услове рада у иностранству. Анекс уговора о раду обавезно садржи државу, место рада и период на који се запослени упућује, као и назив и опис послова које ће запослени обављати у иностранству ако се разликује од послова које је обављао у земљи. Анекс, такође, обавезно мора да садржи износ основне зараде, и валуту у којој ће зарада бити исплаћивана, док елементе за утврђивање зараде, друга новчана и неновчана давања која су повезана са боравком у иностранству, као и радно време, одморе и годишњи одмор, садржи уколико ови елементи нису утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца. У овом другом случају у анексу уговора о раду мора да се наведе акт којим су утврђена ова права.

Послодавац је дужан да анекс уговора о раду држи у складу са прописима о раду у месту рада из кога је запослени упућен на привремени рад у иностранство, ради ефикасније контроле од стране Инспекције рада.

Послодавац је дужан да за запосленог упућеног на привремени рад у иностранство изврши промену основа осигурања у јединственој бази Централног регистра обавезног социјалног осигурања, у складу са прописима којима се уређује подношење јединствене пријаве на обавезно социјално осигурање.

Послодавац је дужан да запосленом кога упућује на привремени рад у иностранство обезбеди здравствено, пензијско и инвалидско осигурање и осигурање за случај незапослености, безбедност и здравље на раду, смештај, исхрану и локални превоз за долазак и одлазак са рада, зараду и припрему за упућивање на привремени рад.

Осигурање (члан 14)

Послодавац који упућује запослене на привремени рад у иностранство обезбеђује здравствено, пензијско и инвалидско осигурање, као и осигурање за случај незапослености, у складу са прописима којима се уређују ови видови осигурања, односно када послодавац привремено упућује запосленог у државу с којом је закључен међународни уговор о социјалном осигурању у складу са тим уговором.

Безбедност и здравље на раду (члан 15)

Послодавац је дужан да запосленима које упућује на привремени рад у иностранству обезбеди безбедност и здравље на раду у складу са прописима из области безбедности и здравља на раду у Републици Србији, односно у складу са прописима државе у коју се запослени упућује, ако је то за запосленог повољније.

Смештај, исхрана и превоз (члан 16)

Послодавац је дужан да запосленима који се упућују на привремени рад у иностранство, о свом трошку, обезбеди смештај и исхрану по стандардима важећим у држави у којој се изводе радови, односно у складу са условима

смештаја и исхране утврђеним колективним уговором, односно правилником о раду, ако је то повољније за запослене.

Послодавац је дужан да запосленима који се упућују на привремени рад у иностранство обезбеди превоз за долазак и одлазак са рада или накнаду трошкова за те сврхе.

Зарада (члан 17)

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди зараду у складу са прописима Републике Србије, која не може бити мања од гарантоване минималне зараде по прописима земље у коју је запослени упућен на привремени рад.

Припрема за упућивање на привремени рад (чл. 18-19)

Послодавац је дужан да о свом трошку организује припрему запосленог за упућивање, која се састоји у информисању запослених о условима живота у држави и месту у које се запослени упућује, као и обезбеђивању превоза, здравствених прегледа и радно-боравишних дозвола.

Информисање запослених има за циљ да се запослени пре одлучивања да ли ће прихватити одлазак у иностранство упозна са климатским условима, валутом, друштвено политичком ситуацијом, специфичним здравственим и другим условима живота у месту у којој се запослени упућује, условима смештаја и исхране који се запосленом обезбеђују за време боравка и рада у иностранству, удаљеност од места боравка до места рада и др.

Такође, послодавац је дужан да одреди контакт особу у месту рада која ће бити овлашћена за давање информација државним и другим органима о упућивању запослених и за пружање додатних информација и обавештења запосленима који се налазе на привременом раду у иностранство.

Колективним уговором или правилником о раду, односно уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права утврђених овим законом, као и друга права запослених упућених на привремени рад у иностранство.

Поступак упућивања (чл. 20-22)

Предлогом закона се поједностављује процедура обавештавања надлежног министарства за рад у смислу смањења документације коју је послодавац дужан да достави уз обавештење. Обавештење се подноси на прописаном обрасцу који садржи основне податке о послодавцу (*назив, седиште, матични број и ПИБ*), податке о основу упућивања, основне податке о упућивању (*држава и место рада, период, број запослених који се упућује*), име и презиме и пословне податке контакт особе и друге податке од значаја за упућивање запослених на привремени рад у иностранство. Послодавац је дужан да у оквиру обавештења да изјаву о обезбеђивању права запосленима упућенима на привремени рад у иностранство у складу са овим законом. Рок за подношење обавештења је најкасније до дана који претходи дану упућивања.

Такође, послодавац је у обавези да након што изврши промену основа осигурања у Централном регистру, да министарству надлежном за рад достави Уверење Централног регистра које представља аутоматски генерисане податке који се већ налазе у јединственој бази Централног регистра а односе се на упућене запослене. Ово уверење послодавац је дужан да достави министарству надлежном за рад најкасније у року од 7 дана од дана упућивања запослених на привремени рад у иностранство. Уверење садржи списак запослених који су упућени на привремени рад у иностранство на основу претходно достављеног обавештења о упућивању.

Обавештење и Уверење се подносе у писаној форми.

Послодавац је дужан да министарство обавести о свакој промени података у прописаним роковима и на наведеним обрасцима.

Министарства надлежног за рад ће по добијању обавештења о упућивању запослених на привремени рад у иностранство, у року од седам дана, иста објавити на свом интернет порталу. Тиме ће се обезбедити увид у податке из обавештења свим заинтересованим субјектима, а посебно државним органима ради вршења контроле.

Министарство надлежно за рад има право да од послодавца који је упутио запослене на привремени рад у иностранство тражи информације и доказе о испуњености услова о упућивању запослених на рад у иностранство и њиховој заштити по основу рада и боравка у иностранству, а послодавац је дужан да у остављеном року достави тражене информације и доказе.

Сарадња између органа и организација (чл. 23-24)

Прописана је дужност међусобне сарадње и размене информација свих органа и организација које обављају послове државне управе у вези са надзором над остваривањем права запослених на привременом раду у иностранству утврђених овим законом, а у циљу заштите права запослених упућених на привремени рад у иностранство. Заштиту запослених за време рада и боравка у иностранству обављају дипломатска, односно конзуларна представништва Републике Србије у оквиру делокруга свог рада.

Имајући у виду да министарство надлежно за рад објављује обавештења послодавца о упућивању на привремени рад у иностранство на интернет страници сви органи и организације које обављају послове државне управе у вези са надзором над остваривањем права запослених на привременом раду у иностранству могу се информисати о упућивању запослених на привремени рад у иностранство и на основу тих података врше надзор и контролу, као и да непосредно од послодавца траже додатне информације потребне за вршење контроле из своје надлежности.

Такође, органи и организације сарађују са Централним регистром обавезног социјалног осигурања у вези са испоруком, коришћењем података регистрованих и евидентираних у јединственој бази Централног регистра.

Органи и организације су дужне да о прикупљеним подацима обавештавају министарство надлежно за рад, у року од седам дана.

Надзор (члан 25)

Инспекција рада врши надзор над применом овог закона из делокруга своје надлежности. Инспекција рада, у вршењу надзора, сарађује са другим државним органима, Централним регистром и другим организацијама у области обавезног социјалног осигурања, органима пореске контроле, као и са надлежним органима у иностранству, у складу са законом и међународним споразумима.

Казнене одредбе (чл. 26-27)

Казненим одредбама предвиђају се одговарајуће казне за непоштовање одредаба овог закона усклађене са Законом о прекршајима, с тим што се водило рачуна о предвиђеном распону новчаних казни чиме је дата могућност прекршајном органу да у зависности од тежине прекршаја као и олакшавајућих околности, одреди новчани износ казне за учињени прекршај у сваком појединачном случају.

Поред тога, за одређене прекршаје прописана је казна у фиксном износу, како би се применио институт прекршајног налога.

Прелазне и завршне одредбе (чл. 28-31)

Овим одредбама је предвиђено да ће се поступци за упућивање запослених на привремени рад у иностранство започети до дана ступања на снагу овог закона окончати према прописима по којима су започети.

Министарство надлежно за рад дужно је да донесе подзаконски акт, у року од 45 дана од дана његовог ступања на снагу.

Предвиђено је ступање на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а почетак примене у року од два месеца од дана ступања на снагу, до ког рока ће се и донети подзаконски акт којим ће се прописати образац Обавештења о упућивању запослених на привремени рад у иностранство. Даном почетка примене овог закона престаје да важи Закон о заштити грађана Савезне Републике Југославије на раду у иностранству („Службени лист СРЈ”, број 24/98, („Службени гласник РС”, бр. 101/05 – др.закон и 36/09 – др.закон).

IV. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ОВОГ ЗАКОНА

За спровођење овог закона нису потребна додатна финансијска средства из буџета.

АНАЛИЗА ЕФЕКТА ЗАКОНА

ПРЕДЛОГ ЗАКОНА О УСЛОВИМА ЗА УПУЋИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ НА ПРИВРЕМЕНИ РАД У ИНОСТРАНСТВО И ЊИХОВОЈ ЗАШТИТИ –**I. ОДРЕЂЕЊЕ ПРОБЛЕМА КОЈЕ ЗАКОН ТРЕБА ДА РЕШИ**

Упућивање на привремени рад у иностранство представља специфичан феномен у смислу радне покретљивости, посебно у одређеним земљама или секторима. На нивоу Европске Уније процењује се да око милион запослених бива упућено сваке године од стране својих послодаваца у друге земље чланице. Највише упућених радника, преко половина укупног броја, ради у индустријском сектору, затим у сектору услуга, транспорту, комуникацијама и тд.

Постоји неколико фактора који утичу на упућивање запослених, а најрелевантнији су географска близина, трошкови радне снаге у земљи пријема, недостатак радне снаге у земљи пријема, стопа незапослености у земљи порекла и слично.

Иако укупан удео упућених запослених у целокупној радној снази није велик, упућивање запослених има веома велику улогу у експанзији пословања, креирању пословних могућности и могућности за креирање радних места и представља значајан извор додатних прихода за земље које упућују запослене.

Упућивање запослених има последице по тржиште рада како земље пријема тако и земље порекла. Оно омогућава креирање послова у земљи порекла, а у земљи пријема решава проблем недостатка радне снаге. У том смислу, упућивање запослених представља механизам ефикасне алокације радне снаге.

Република Србија је земља емиграције, али и земља са дугом традицијом упућивања наших запослених на привремени рад у иностранство. Законско уређење упућивања запослених на привремени рад у иностранство датира из 1980. године када је донет Закон о заштити грађана СФРЈ на привременом раду у иностранству. Након промене државног уређења, 1998. године донет је нов Закон о заштити грађана СРЈ на раду у иностранству. Иако је у међувремену дошло до низа промена како у државном уређењу, тако и у погледу друштвених, политичких, економских и културних односа не само у нашој земљи него и у свету, уопште, постоји оправдана потреба да се ова материја регулише на један нов и савремен начин.

У Републици Србији не постоји јединствена и свеобухватна евиденција о броју и структури запослених на привременом раду у иностранству, нити о томе у које су земље запослени упућени и у којим местима и код којих послодаваца раде. Неколико органа поседује различите врсте парцијалних евиденција и статистичких података о овој проблематици. Одређени подаци се воде у Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Републичком фонду за здравствено осигурање, Министарству спољних послова и дипломатско-конзуларним представништвима Републике Србије у иностранству. Према подацима Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања око 1000 запослених бива упућено на привремен и рад у иностранство и то пре свега у земље које су нам географски близу (земље бивше СФРЈ) или земље са којима постоје традиционално добри пословни односи (Руска федерација, Белорусија, поједине афричке и азијске земље). Према подацима Републичког фонда за здравствено осигурање број издатих потврда о осигураницима који су упућени на рад у земље са којима Република Србија има закључене споразуме о социјалном осигурању у 2014. години износио је 7.046, а у 2013. години 7.325 потврда. Број издатих потврда о

осигураницима који су упућени на рад у земље са којима Република Србија нема закључене споразуме о социјалном осигурању је далеко мањи и у 2014. години износи 186, а у 2013. години 225 издатих потврда. Процена Управе за дијаспору Министарства спољних послова је да у Руској Федерацији „на црно“ ради око 15.000 наших држављана, а евиденција о томе не постоји јер у Русији бораве као туристи. Такође, ако узмемо у обзир да на нивоу ЕУ удео упућених запослених у целокупној радноактивној популацији износи 0,4%, оправдана је претпоставити и да је број упућених запослених из Републике Србије знатно већи. Према годишњим подацима Анкете о радној снази, Република Србија је 2013. године имала 2.853.245 радноактивних лица узраста од 15-64 година старости. Уколико применимо европски просек о уделу упућених запослених, реалан број упућених са територије Републике Србије на привремени рад у иностранство био би десетоструко већи од званичних података којима располаже Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања.

Када посматрамо секторе у којима се највише јавља упућивање запослених у Републици Србији и даље је највећи број упућених запослених у сектору грађевинарства. Са отварањем тржишта Републике Србије према страним инвеститорима и мултинационалним компанијама, појавили су се и нови облици упућивања који нису препознати важећом законском регулативом (нпр. међукомпанијско кретање). Развој информационих технологија и телекомуникација такође је довео до појаве упућивања запослених у оквиру ових сектора.

Важан аспект упућивања запослених представља и експанзија пословања наших предузећа на страним тржиштима и њихова конкурентност, посебно малих и средњих предузећа. Из тог разлога потребно је законско прецизирање услова и процедура под којим послодавци са територије Републике Србије могу ефикасно и конкурентно да послују на савременим иностраним тржиштима, а у складу са међународним стандардима.

Упућивање запослених на привремени рад у иностранство можемо посматрати и као резултат високе стопе незапослености у Републици Србији и малих примања запослених, али и као механизам регулације тржишта рада, креирање нових радних места и повећање прихода како за запослене, послодавце тако и за државу. Према Анкети о радној снази стопа незапослених последњих година се креће између 20-25%, односно у Републици Србији је више од 500.000 лица незапослено. Према подацима Републичког завода за статистику просечна зарада без пореза и доприноса исплаћена у априлу 2015. године износи 45.605 динара, док у земљама Европске уније, према подацима Еуростата за 2014. годину она износи од 554-5610 Еура. Истовремено, заштита запослених упућених на привремени рад у иностранство захтева преиспитивање ефикасности постојећих механизма законске заштите са аспекта савремених радних миграција, односно спречавања нелегалних миграција.

Регулаторни и фактички недостаци, проблеми и потребе заштите запослених упућених на привременом раду у иностранству састоје се у следећем:

- 1) разједињеност и међусобна неусклађеност законске материје;
- 2) застарелост и нефункционалност законских решења донетих у условима битно другачијих економских, друштвених и политичких околности;
- 3) неефикасни правни институти важећих закона, пре свега у погледу процедуре добијања обавештења о испуњености законских услова за упућивање, вршења надзора и сарадње између надлежних институција;
- 4) законско непрепознавање и нерегулисање одређених посебних облика упућивања, као и заштите појединих категорија запослених (малолетна лица);

5) потреба да се новим, савременим решењима створи одговарајући правни амбијент за спровођење заштите запослених упућених на привремени рад у иностранство, а у складу са модерним светским трендовима, што се не може постићи парцијалним изменама постојећих закона.

II. ЦИЉЕВИ КОЈИ СЕ ДОНОШЕЊЕМ ЗАКОНА ПОСТИЖУ

Циљеви који се доношењем овог закона постижу јесу:

1) обједињавање законске материје, унутрашња и спољна усклађеност законске регулативе;

2) савремена законска решења прилагођена модерном тржишном, економском, финансијском, правном, уставном и друштвено-политичком поретку и систему;

3) успостављање новог законског концепта у поступку обавештавања државних органа, надзора и сарадње, ради предупређења и исправљања неправилности у поступку упућивања запослених на привремени рад у иностранство, а на основу искустава из праксе;

4) законско препознавање и регулисање одређених посебних облика упућивања запослених на привремени рад у иностранство, као и увођење посебне заштите појединих категорија запослених.

III. ДРУГЕ МОГУЋНОСТИ ЗА РЕШАВАЊЕ ПРОБЛЕМА

Анализом других могућности за решавање проблема установљено је да је, између свих алтернатива, најцелисходнији и најпоузданији начин за решавање напред наведених проблема - доношење закона којим ће да се уреди заштита запослених упућених на привремени рад у иностранство.

Наиме, у случају **status quo** опције (енгл. base case – непромењено стање) односно непредузимања мера државне интервенције, које могу бити нерегулаторне и регулаторне, није могуће решити описане проблеме.

Предметна материја не може бити уређена путем **закона о изменама и допунама постојећих закона**, с обзиром да се ради о закону које је донела Савезна Република Југославија.

Осим тога, могуће је и законско уређење заштите запослених упућених на рад у иностранство у оквиру **Закона о раду**; међутим, становиште је да ова област свакако има правну везу са системским законом који уређује права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада, али због свих специфичности ове врсте заштите запослених, њихово уређење захтева посебан закон, који ће запосленима код домаћег послодавца омогућити већи степен заштите приликом одласка на привремени рад у иностранство.

Становиште предлагача овог нацрта закона је да је сва питања и проблеме са којима се обезбеђује заштита запослених упућених на рад у иностранство потребно уредити јединственим законом са реформским решењима.

IV. ЗАШТО ЈЕ ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА НАЈБОЉЕ ЗА РЕШАВАЊЕ ПРОБЛЕМА?

Важећи Закон о заштити грађана СРЈ на раду у иностранству не пружа довољну заштиту запосленима, јер не садржи ефикасне мере за обезбеђивање те заштите, а са друге стране прописује обавезу послодавца да 30 дана унапред пријави упућивање запослених у иностранство уз прилагање општих аката, сваког уговора о раду и анекса, пријава на осигурање и друге документације, што за резултат има да мали број послодаваца пријављује упућивање запослених у иностранство, најчешће због великог администрирања,

неадекватних рокова за достављање обавештења и ниских новчаних казни за непоштовање Закона. У питању је Закон из 1998. године, који није усклађен са осталим важећим прописима у области рада, привреде социјалног осигурања и других.

Стога је потребно је донети потпуно нови закон који ће на адекватнији начин уредити права и обавезе послодавца и запослених и обезбедити адекватну заштиту запослених. Овај закон не треба да спречава пословање домаћих послодаваца у иностранству и отварање иностраних тржишта за домаћу привреду, а са друге стране треба да обезбеди заштиту запослених које послодавци упућују на привремени рад у иностранство у погледу остваривања адекватне зараде и других услова рада и смештаја, трошкова путовања и других трошкова у вези са боравком и радом у иностранству.

Предлог закона прецизније прописује: права запослених, обавезе послодавца, као и поступак упућивања, заштиту запослених, сарадњу државних органа у поступку заштите запослених и новчане санкције за послодавце који не пријаве упућивање запослених или не обезбеде запосленима њихова права.

Са друге стране, олакшава се послодавцима процедура обавештавања Министарства: скраћени су рокови за подношење обавештења о упућивању, смањена је документација која се доставља на најмању могућу меру, а користе се и подаци које послодавци већ пријављују Централном регистру обавезног социјалног осигурања, тако да се послодавцима омогућава брзо и ефикасно обавештавање Министарства о упућивању запослених, на прописаном обрасцу и достављањем уверења из Централног регистра о запосленима који су упућени на привремени рад у иностранство.

Обезбеђена је транспарентност података о послодавцима који упућују запослене на привремени рад у иностранство – на сајту министарства ће се објављивати обавештења послодаваца о држави и месту рада, периоду упућивања, броју запослених.

На основу објављеног обавештења министарство и други државни органи могу да врше потребне провере, као и да ефикасније реагују у случајевима ако послодавац крши законом утврђена права запослених.

Министарство, инспекција рада, пореска контрола, организације обавезног социјалног осигурања и дипломатско конзуларна представништва међусобно уско сарађују, а податке о послодавцима и запосленима могу да прибављају и непосредно од Централног регистра обавезног социјалног осигурања

Предвиђено је прописивање адекватних новчаних казни за непоштовање права запослених, непоступање по предметном закону и по налозима инспекције рада и других органа.

V. НА КОГА И КАКО ЋЕ НАЈВЕРОВАТНИЈЕ УТИЦАТИ РЕШЕЊА У ЗАКОНУ?

Предложена решења ће утицати на следеће субјекте:

1) Привредне субјекте – Предлогом закона се дефинишу услови и поступак за упућивање запослених на привремени рад у иностранство, односно обавезе послодаваца у вези са упућивањем запослених на привремени рад у иностранство. Обавеза послодаваца је да пре упућивања запосленог на привремени рад у иностранство закључи анекс уговора о раду са обавезним елементима, прописаним законом, као и да изврши промену основа осигурања у јединственој бази Централног регистра обавезног социјалног осигурања, у складу са прописима којима се уређује подношење јединствене пријаве на обавезно социјално осигурање. Ове обавезе не представљају новину и додатно оптерећење послодаваца с обзиром да су у складу са позитивним правом

Републике Србије. Новина коју доноси овај закона је поступак припреме запосленог за упућивање на привремени рад у иностранство. У оквиру ове припреме, послодавац је дужан да запосленог информисе о свим битним условима живота у држави и месту у које се запослени упућује и да одреди контакт особу у иностранству. Прописивање ове одредбе наметнула је досадашња пракса, односно ситуације у којима запослени нису били благовремено информисани о условима живота и рада у држави у коју се упућују нити су имали коме да се обрате у месту рада за додатне информације у вези са упућивањем. Новину представља и поступак обавештавања надлежног министарства о упућивању запослених на привремени рад у иностранство. Ова новина представља смањење процедуре и администрирања за послодавце, с једне стране, а могућност за бољу контролу и вођење евиденције надлежних органа, с друге стране, посебно кроз повезивање са постојећом јединственом базом Централног регистра.

2) Запослене – Предлогом закона се дефинишу права запослених упућених на привремени рад у иностранство и њихова заштита. Предложеним законским решењима треба да се повећа ефикасност заштите запослених упућених на привремени рад у иностранство. Између осталог, то се жели постићи кроз јасно прецизирање права запослених како у погледу информисања, тако и у погледу остваривања основних права на зараду, социјално осигурање, безбедност и здравље на раду, смештај, исхрану, превоз, лекарске прегледе и сл. Такође, прецизирају се услови упућивања и повратка са рада, поготову са аспекта очувања и помирења пословног и породичног живота запослених упућених на привремени рад у иностранство.

3) Носиоце јавних овлашћења – Предлогом закона дефинише се сарадња органа и организација који обављају послове државне управе у вези са заштитом права запослених на привременом раду у иностранству и надзор над применом овог закона. Ради ефикасне заштите запослених упућених на привремени рад у иностранство прописује се дужност сарадње и размене информација свих органа и организација који обављају послове државне управе у вези са заштитом права запослених на привременом раду у иностранству, а пре свега Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Министарства финансија - Пореске управе, Министарства спољних послова, Централног регистра. Надзор над применом овог закона врши ће Инспекторат за рад.

У наставку ове анализе, даје се преглед броја упућених запослених на привремени рад у иностранство у неколико последњих година. Наиме, у циљу разумевања стања у овој области и утврђивања утицаја предложених законских решења на исти, потребно је сагледати статистичке податке и показатеље који се односе на питање заштите запослених упућених на привремени рад у иностранство у референтном периоду.

Табела 1. Преглед поднетих, одобрених и одбијених захтева

Година	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015 (првих 6 месеци)
Број поднетих захтева	24	36	84	138	171	236	135
Број послодаваца који подносили захтев су	10	14	44	24	50	95	83
Број одобрених захтева	23	31	66	134	159	216	135
Број одбијених захтева	1	5	18	4	12	20	0
Број запослених	185	256	531	966	938	945	607

подаци Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања

Преглед земаља за које је највише поднето захтева:

1. Црна Гора
2. Италија
3. Аустрија
4. Француска
5. Чешка
6. Румунија
7. Македонија
8. Словенија
9. Босна и Херцеговина
10. Норвешка
11. Руска федерација
12. Белорусија

Профил занимања

Најчешћа занимања запослених упућених на привремени рад у иностранство су:

1. менаџери
2. инжењери грађевине и електротехнике
3. керамичари,
4. вариоци,
5. монтажери,
6. лимари,
7. бравари
8. други грађевински радници
9. програмери

Најчешћи разлози за одбијање захтева

Најчешћи разлози за не издавање обавештења о испуњености услова за упућивање запослених на привремени рад у иностранство састојали су се у томе што је увидом у достављену документацију уочено следеће:

1. да је захтев поднет неблаговремено;
2. да је захтев поднет за запослене на одређено време;
3. да нису уплаћени доприноси;
4. по сазнањима о неправилностима – прослеђено МУП-у или инспекцији рада.

VI. КОЈИ СУ ТРОШКОВИ КОЈЕ ЋЕ ПРИМЕНА ЗАКОНА ИЗАЗВАТИ ГРАЂАНИМА И ПРИВРЕДИ, НАРОЧИТО МАЛИМ И СРЕДЊИМ ПРЕДУЗЕЋИМА?

Примена овог закона неће створити трошкове ни грађанима ни привреди, с обзиром да се овим прописом не уређује никаква финансијска обавеза.

VII. ДА ЛИ СУ ПОЗИТИВНЕ ПОСЛЕДИЦЕ ДОНОШЕЊА ЗАКОНА ТАКВЕ ДА ОПРАВДАВАЈУ ТРОШКОВЕ КОЈЕ ЋЕ ОН СТВОРИТИ?

Овај закон нема за последицу стварање трошкова, с обзиром да не предвиђа финансијске обавезе, а његово спровођење у смислу обављања послова поверено је органима који постоје и до сада су обављали исте послове.

VIII. ДА ЛИ СЕ ЗАКОНОМ ПОДРЖАВА СТВАРАЊЕ НОВИХ ПРИВРЕДНИХ СУБЈЕКТА И ТРЖИШНА КОНКУРЕНЦИЈА?

Предлог закона нема директног утицаја на стварање нових привредних субјеката и тржишну конкуренцију. Једини утицај по овом питању јесте отклањање досадашњих нејасноћа прецизирањем услова, обавеза и поступка упућивања, као и поједностављење процедуре обавештавања надлежног министарства за рад у смислу смањења документације коју је послодавац дужан да достави уз обавештење.

IX. ДА ЛИ СУ СВЕ ЗАИНТЕРЕСОВАНЕ СТРАНЕ ИМАЛЕ ПРИЛИКЕ ДА СЕ ИЗЈАСНЕ О ЗАКОНУ?

У припреми овог закона, у току целог поступка активно су учествовали представници релевантних министарстава, социјалних партнера и других органа, организација и институција и то: Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Министарство спољних послова, Министарство унутрашњих послова, Министарство правде, Републички фонд за здравствено осигурање, Унија послодаваца Србије, Савез самосталних синдиката Србије, УГС Независност, Привредна комора Србије. Обављене су консултације са Повереником за заштиту података о личности. Одржано је неколико састанака са Централним регистром обавезног социјалног осигурања.

Такође у поступку израде овог закона организован је округли сто 7. маја 2015. године за представнике релевантних министарстава, социјалне партнере, али пре свега за представнике привреде, нарочито послодаваца који упућују запослене на привремени рад у иностранство. Са округлог стола прикупљени

су предлози и сугестије о којима се ужа група за израду Нацрта закона изјаснила и они предлози који су подржани од стране свих уграђени су у текст Нацрта закона.

У поступку утврђивања Нацрта одржана је јавна расправа у периоду од 11. 06. 2015. године до 30. 06. 2015. године. Текст радне верзије Нацрта овог закона званично је истакнут на Интернет страници Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања: www.minzgs.gov.rs, као и Интернет странице е-управе. У току јавне расправе организована су три округла стола и то у Нишу, дана 15.06.2015. године, Новом Саду, дана 17.06.2015. године и Београду, дана 19.06.2015. године. На организованим округлим столовима, поред представника Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, присуствовали су представници Министарства спољних послова, Министарства здравља, Републичког фонда за здравствено осигурање, Савеза самосталних синдиката Србије, УГС „Независност”, Општег удружења малих привредника и занатлија, Националне службе за запошљавање, Удружених синдиката Србије „Слога”, Француско-српске привредне коморе, Синдиката грађевинарства и ИГМ Србије, Самостални силикат запослених у банкама, Грађевинске коморе Србије, Индустијски синдикат Србије, представници послодаваца (Енерготехника, Југоимпекс, Енергомонтажа, Haineken Србија, Консинг групе, Монт-Р, Енергопројект-нискоградња, Енергопројект холдинг, Инвест-импорт, ГП Планум, НИС, Страбаг, WIG, Делта Аграр, Сименс и др.) и представници организација (Фондација Центар за демократију, агенција „Мирна кућа”, омладинских задруга и др.). У јавној расправи узели су учешће путем достављања примедби, предлога и сугестија Савет страних инвеститора, Нафтна индустрија Србије и Грађевинска комора.

Дана 07.07.2015. године одржан је састанак радне групе ради сагледавања пристиглих сугестија и предлога у току јавне расправе. Предлози и сугестије са јавне расправе који су били усмерени на побољшање предложеног текста Нацрта закона и који су у духу концепта на којима се исти заснива, уграђени су у текст Нацрта закона.

Такође у складу са чланом 10. Закона о Социјално-економском савету („Сл. гласник РС”, број 125/20014) којим је утврђено да Социјално-економски савет разматра нацрте закона и предлоге других прописа од значаја за економски и социјални положај запослених и послодаваца, Нацрт закона је упућен Социјално-економском Савету на разматрање и давање мишљења.

Х. КОЈЕ ЋЕ СЕ МЕРЕ ТОКОМ ПРИМЕНЕ ЗАКОНА ПРЕДУЗЕТИ ДА БИ СЕ ПОСТИГЛО ОНО ШТО СЕ ЗАКОНОМ ПРЕДВИЂА?

Регулаторне: Предлогом закона предвиђено је доношење једног подзаконског акта којим ће бити прописан образац Обавештења послодаваца о упућивању запослених на привремени рад у иностранство. Садржина обрасца прописана је самим Законом, тако да ће се подзаконским актом прописати само изглед обрасца ради једнообразности. Подзаконски акт ће донети министар надлежан за рад у року од 45 дана од дана ступања на снагу закона.

Институционалне: Надлежно министарство за примену овог Закона је Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Група за област рада са иностраним елементом и унапређење права запослених у Сектору за рад, Одсек за унапређење области рада и

права по основу рада у земљи и иностранству. Наведена Група има 3 запослена. За надзор над применом овог закона задужена је Инспекција рада као орган управе у саставу Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања. Инспекција рада има кадровски капацитет за спровођење надзора над применом овог закона.

Међуинституционална сарадња између надлежних органа и организација, пре свега Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Министарства спољних послова, Министарства унутрашњих послова, Централни регистар обавезног социјалног осигурања, Министарства финансија- Пореска управа и других уређује се самим Законом.

ИЗЈАВА О УСКЛАЂЕНОСТИ ПРОПИСА СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

1. **Орган државне управе, односно други овлашћени предлагач прописа**
Влада Републике Србије
Обрађивач
Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања.
2. **Назив прописа**
Предлог закона о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство и њиховој заштити (у даљем тексту: Предлог закона)
3. **Усклађеност прописа с одредбама Споразума о стабилизацији и придруживању између Европских заједница и њихових држава чланица, са једне стране, и Републике Србије са друге стране („Службени гласник РС”, број 83/08) (у даљем тексту: Споразум), односно с одредбама Прелазног споразума о трговини и трговинским питањима између Европске заједнице, са једне стране, и Републике Србије, са друге стране („Службени гласник РС”, број 83/08) (у даљем тексту: Прелазни споразум):**
 - а) **Одредба Споразума и Прелазног споразума која се односе на нормативну саржину прописа,**
Члан 101. Споразума о стабилизацији и придруживању – Сарадња у области социјалне политике
Предлог закона није у супротности са наведеним чланом Споразума
 - б) **Прелазни рок за усклађивање законодавства према одредбама Споразума и Прелазног споразума,**
Нема
 - в) **Оцена испуњености обавезе које произлазе из наведене одредбе Споразума и Прелазног споразума,**
Нема
 - г) **Разлози за делимично испуњавање, односно неиспуњавање обавеза које произлазе из наведене одредбе Споразума и Прелазног споразума,**
Нема
 - д) **Веза са Националним програмом за усвајање правних тековина Европске уније.**
Нема
4. **Усклађеност прописа са прописима Европске уније:**
 - а) **Навођење одредби примарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима,**
Члан 153. Уговора о функционисању Европске уније
Предлог закона није у супротности са наведеним чланом Уговора.
 - б) **Навођење секундарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима,**
Директива 96/71/ЕЗ о упућивању запослених у оквиру пружања услуга (Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of service)
У току израде текста Предлога закона разматрана је наведена Директива, али с обзиром да Директива уређује обавезе држава чланица пријема запослених (државе у којој се обавља рад упућених запослених), у сарадњи са експертима ЕУ из Словачке у оквиру твининг пројекта „Унапређење социјалног дијалога“, оцењено је да Предлог закона није релевантан за транспортовање ове Директиве већ ће то бити предмет уређивања Закона о раду. Такође, Предлогом закона предвиђено да се исти неће примењивати на државе чланице ЕУ/ЕЕП од тренутка приступања Републике Србије чланству у ЕУ.
 - в) **Навођење осталих извора права Европске уније и усклађеност са њима,**
Нема

г) Разлози за делимичну усклађеност, односно неусклађеност,

Нема

д) Рок у којем је предвиђено постизање потпуне усклађености прописа са прописима Европске уније.

Нема

5. Уколико не постоје одговарајуће надлежности Европске уније у материји коју регулише пропис, и/или не постоје одговарајући секундарни извори права Европске уније са којима је потребно обезбедити усклађеност, потребно је образложити ту чињеницу. У овом случају, није потребно попуњавати Табелу усклађености прописа. Табелу усклађености није потребно попуњавати и уколико се домаћим прописом не врши пренос одредби секундарног извора права Европске уније већ се искључиво врши примена или спровођење неког захтева који произилази из одредбе секундарног извора права (нпр. Предлогом одлуке о изради стратешке процене утицаја биће спроведена обавеза из члана 4. Директиве 2001/42/ЕЗ, али се не врши и пренос те одредбе директиве).

Предлогом закона о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство не врши се усклађивање са прописима Европске уније, јер не постоје одговарајући секундарни извори права Европске уније којима се регулише ово питање.

6. Да ли су претходно наведени извори права Европске уније преведени на српски језик?

НЕ

7. Да ли је пропис преведен на неки службени језик Европске уније?

НЕ

8. Учешће консултаната у изради прописа и њихово мишљење о усклађености

У оквиру твининг пројекта „Унапређење социјалног дијалога“ обављене су консултације са експертима ЕУ из Словачке по питању усклађености српског законодавства са Директивом 96/71/ЕЗ о упућивању запослених у оквиру пружања услуга. Експерти су указали да Директива 96/71/ЕЗ уређује обавезе државе чланице на чију територију се упућују запослени у оквиру пружања услуга у погледу минималних права и да наведену Директиву треба транспоновати у Закон о раду (као што су учиниле Република Словачка и друге земље чланице) како би се запосленима из ЕУ који се упућују да раде на територију Републике Србије обезбедио исти принцип заштите упућених запослених на целој територији ЕУ.

Предлог закона уређује поступак упућивања и заштиту запослених упућених на привремени рад у иностранство, а у циљу потребе Републике Србије да уреди посебну заштиту запослених-држављана Републике Србије који се упућују на привремени рад у иностранство. Предлогом закона предвиђено је да се овај закон неће примењивати на упућивање запослених у земље ЕУ/ЕЕП од тренутка приступања Републике Србије Европској унији, јер ће њихова заштита у државама чланицама ЕУ бити обезбеђена прописима земље пријема (у којој се обавља рад) у складу са наведеном Директивом.

Имајући у виду наведено оцењено је да није потребно достављати предмет на коментаре Европској комисији.