

Iva Tošić
Student III godine Pravnog fakulteta u Beogradu
Kristina Cenić
Diplomirani geograf

Stručni rad
UDK: 349.2(536.2)

PRAVA STRANACA NA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA U UAE

Apstrakt

Tekst se bavi migracijom radne snage u Ujedinjene Arapske Emirate, kao i uslovima za zasnivanje radnog odnosa. Migracije radne snage su, u vremenu u kom živimo, dostigle ogromne razmere. Iako su nekada ne jedini, ali najčešći vidovi migracija bili unutar iste države, iz manjih u veća mesta, danas je sve češće da državljani napuštaju svoju zemlju, porodicu, dom i odlaze u inostranstvo u cilju zasnivanja radnog odnosa. Iz navedenog razloga u prvom delu ovaj članak objašnjava uslove za sticanje radne dozvole i razloge njenog gubitka i oduzimanja, načine sponzorisanja stranih državljana karakterističan za UAE.

Drugi deo teksta govori o najčešćim razlozima za migracije radnika, uslovima rada, kao i životu sa kojim se susreću lica koja u cilju zapošljavanja napuštaju matičnu zemlju i odlaze u UAE.

***Ključne reči:** UAE, radne vize, radne dozvole, sponzor, migrant, Ministarstvo za rad i socijalna pitanja*

1. ZEMLJE ZALIVSKOG SAVETA ZA SARADNJU

Jedna od najvećih koncentracija radne snage u svetu može se naći u šest država članica Zalivskog saveta za saradnju (Gulf Cooperation Council - GCC) – Bahreinu, Kuvajtu, Omanu, Kataru, Saudijskoj Arabiji i Ujedinjenim Arapskim Emiratima. Ovih šest država, povezanih formalnim sporazumom, dele sličnu kulturu, religiju, ekonomsku strukturu, imaju istu migracionu istoriju, stranci okupiraju isti ekonomski segment, a imaju i sličnu politiku koja podstiče privremene migracije radnika, a obeshrabruje stalno naseljavanje i dobijanje državljanstva. Osim toga, ovim zemljama vladaju i iste vrste političkih sistema. Pre savremenog razvoja naftne trgovine, ove zemlje bile su feudalne plemićke države. Međutim, ubrzani razvoj i industrijalizacija nisu mnogo doprineli modernizaciji političke i društvene sfere, jer još uvek vlada nasledni i nedemokratski sistem.

GCC države poseduju bogatstvo u kapitalu i nafti, ali su siromašne radnom snagom. Zbog toga su, sa svega 0,4% svetske populacije, ove države domaćini, čak, 13% radnih migranata. Godine 1990., broj radnih migranata u ovih šest zemalja iznosio je oko 7,8 miliona, od ukupno 19 miliona stanovnika. Iako je regrutovanje radne snage postalo uobičajeno posle Drugog svetskog rata, naftna kriza 1973.godine predstavlja stvarni početak masovnog zapošljavanja stranih radnika u zemljama Persijskog zaliva. Zalivske zemlje odlikuju se velikim bogatstvom, malim brojem stanovnika i nestašicom radne snage, te bi davanje stalnog prebivališta i državljanstva migrantima moglo da bude veliki rizik. Stoga je ugovor sa radnim migrantima strogo ekonomski, na privremenoj osnovi, bez socijalnih i političkih prava.

Prvi migranti dolazili su iz drugih arapskih i muslimanskih zemalja. Osamdesetih godina, sve više migranata dolazilo je iz južne Azije, a kasnije i iz jugoistočne i istočne Azije, a po izbivanju Zalivskog rata 1990.godine Kuvajt je brojao izvođače radova najmanje 85 različitih nacionalnosti. U Ujedinjenim Arapskim Emiratima (dalje: UAE) se obično kaže da su prvi radnici došli da izgrade zemlju, dok su današnji migranti tu da je održavaju. Zahvaljujući stranim radnicima, zalivske zemlje su se u rekordnom roku razvile od siromašnih, nerazvijenih, u visoko modernizovane zemlje. Međutim, pojačana osećanja protiv stranih radnika ipak se mogu osetiti. To je uglavnom uzrokovano činjenicom da strano stanovništvo predstavlja brojčanu većinu. Krajem 2000.godine UAE imali su svega 701.000 stanovnika, dok je broj stranaca premašivao 2,48 miliona, odnosno više od tri puta više¹.

2. IMIGRACIONI ZAKON

U UAE sistem migracija radne snage strogo je regulisan. Cilj politike je privremena migracija, što bitno utiče na uslove života i rada stranih radnika u UAE. Formalni propisi, zajedno sa široko rasprostranjenim neformalnim metodama, oblikuju svakodnevni život radnih migranata.

Postoji mnogo različitih mogućnosti za ulazak u UAE. Stanovnici drugih GCC zemalja, kao i stanovnici Zapadne Evrope, Severne Amerike, Australije, Novog Zelanda, Singapura, Hong Konga, Japana, Bruneja i

¹ B. Suter, Labour Migration in the United Arab Emirates, 2005, 4; <http://dspace.mah.se/bitstream/handle/2043/3161/Labour%20Migration%20in%20the%20Unit ed%20Arab%20Emirates%20%20A%20Field%20Study%20on%20Regular%20and%20Irregu lar%20Migration%20in%20Dubai.pdf;jsessionid=E6771DEE4D0527CEED579520FA95C694 ?sequence=1>, 20.11.2012.

Malezije, mogu da uđu u zemlju bez dobijanja vize i dozvoljeno im je da u njoj ostanu ukupno 90 dana. Osim toga, postoje različite vrste tranzitnih viza, turističke vize, ali i posetilačke, poslovne i boravišne vize.

Opšti uslovi za ulazak u UAE su sledeći:

- podnosilac prijave ima pasoš koji važi sve vreme njegovog boravka u zemlji;
- zvanični organi su odobrili njegov ulazak u svrhu koju je tražio;
- podnosilac zahteva ima stranog ili lokalnog sponzora koji ima prebivalište u UAE;
- podnosiocu prijave nije zabranjen ulazak u UAE;
- podnosilac prijave nije ranije deportovan iz UAE².

2.1. Posetilačke vize

Procedura za dobijanje posetilačke vize ista je manje-više za sve, nije posebno važno ko je posetilac i ko su njegovi sponzori. Ciljevi za legalno dobijanje posetilačke vize su sledeći:

- poseta prijatelju ili rođaku koji živi u UAE;
- turizam

Kada pojedinac dobije posetilačku vizu, mora je iskoristiti u roku od 60 dana od datuma izdavanja, u suprotnom je vizu potrebno obnoviti uz nakanadu od 150 dirhama (AED – United Arab Emirates dirham).

Posetilačka viza važi ukupno 90 dana, a ako posetilac ostane duže od toga, biva kažnjen sa 100 dirhama (AED - United Arab Emirates dirham) po danu, a plaća i dodatnih 100 dirhama kao kaznu za prekoračenje dozvoljenog boravka.

Ukoliko je svrha ulaska u zemlju poseta rođaku ili supružniku koji živi i radi u UAE, on može poslužiti kao sponzor i samostalno podneti zahtev za posetilačku vizu. Međutim, da bi se kvalifikovao kao sponzor, on mora da bude ili supružnik ili bliži rođak, kao i da ispunjava minimalne uslove zarade, a to je mesečno najmanje 3.000 dirhama plus obezbeđen smeštaj ili 4.000 dirhama bez smeštaja. Ako je sponzor dalji rođak, on može podneti zahtev za posetilačku vizu traženjem saglasnosti zamenika ministra za imigraciju i rezidenciju. Ako je posetilac prijatelj sa stanovnikom UAE, stanovnik sponzor mora biti državljanin UAE.

² Ibid.

Posetilačke vize dobijaju se i za zvanične posete UAE. Svrha posete može biti obilazak javnih službi, ali i drugi javni i privatni razlozi. Mogući sponzori za ovakvu vrstu posete su:

- preduzeće/poslovni sponzori;
- individualni sponzori (strani ili lokalni).

Ukoliko je sponzor preduzeće potrebno je dostaviti:

- prijavu (odobrenu od strane nadležnog organa u ovu svrhu)
- fotokopiju pasoša posetioca
- fotokopiju dozvole za poslovanje
- fotokopiju imigracione kartice
- original ovlašćenja o zastupanju (i fotokopija)
- profesiju posetioca
- odgovarajuću naknadu

Ukoliko lice ima individualnog sponzora potrebno je dostaviti:

- propisanu prijavu popunjenu i potpisanu od strane podnosioca
- fotografiju veličine za pasoš
- fotokopiju pasoša
- fotokopiju ugovora o radu sponzora (original na uvid)
- odgovarajuću nakanadu
- ukoliko je sponzor bračni drug, potreban je izvod iz matične knjige venčanih, i fotokopija istog

Posetilačka viza se može obnoviti podnošenjem propisanog obrasca i:

- Originala posetilačke vize
- Originala pasoša
- Obrasca za obnovu potpisanog od strane sponzora

Produžena validnost obnovljene posetilačke vize je 30 dana, a naknada za izdavanje iznosi 500 dirhama.³

Nosiocu posetilačke vize nije dozvoljeno da radi u UAE. Da bi zaposlenje bilo legalno, on najpre mora posetilačku vizu promeniti u radnu, za sta je potrebno dobiti odobrenje Ministarstva za rad i socijalna pitanja za

³ UAE immigration Law,

www.iicuae.com/externals/altamimi/immigration%20Law%20Brochure.pdf, 05.11.2012.

boravak, platiti taksu od 500 dirhama i podneti zahtev za dobijanje radne vize nadležnom organu. Kada radna viza bude izdata, dostavlja se zajedno sa originalom pasoša, fotokopijom istog, originalom posetilačke vize i odgovarajućom naknadom. Nakon dobijanja radne vize, podnosilac mora obezbediti boravišnu dozvolu u roku od 60 dana. Postupak promene posetilačke u radnu vizu traje u proseku 2 dana. Međutim, česta je pojava da stranci u zemlji ipak rade samo sa posetilačkom vizom.

U UAE postoje izvesne kompanije koje izdaju posetilačke vize po veoma visokoj ceni i na taj način stvaraju novac. Takođe, postoje i pojedinci koji vrše ulogu sponzora radi dobijanja posetilačkih viza i tu uslugu posetiocu naplaćuju po visokoj ceni. Ljudi koji ulaze u UAE kroz ove vrste kanala često ispunjavaju sledeće karakteristike:

- nemaju novca za naknade agencijama u svojoj zemlji;
- ne ispunjavaju zahteve agencija u svojoj zemlji, ne prolaze lekarski pregled ili nemaju visok stepen školske spreme;
- imaju rodbinu, prijatelje ili poznanike u UAE, ali oni ne zarađuju dovoljno da bi bili njihovi sponzori⁴.

2.2. Radne vize i dozvole

Iako je zakonska definicija radnih viza i dozvola različita, osnovna razlika je u tome što viza omogućava kraći boravak u UAE, dok radna dozvola omogućava duži ili, čak, neograničen boravak.

Radne vize mogu se dobiti od Ministarstva unutrašnjih poslova, kao i od Ambasade ili Konzulata UAE u inostranstvu, posle odobrenja Ministarstva za rad i socijalna pitanja da se pojedincu o kome je reč dozvoli zaposlenje. Radna viza omogućava nosiocu da u UAE provede ukupno 30 dana. U idealnom slučaju, pojedinci koji idu na rad u UAE trebalo bi da uđu u zemlju na radnu vizu. Međutim, postoji i mogućnost da uđu i na posetilačku, a zatim da je konvertuju u radnu. Prilikom podnošenja zahteva za radnu vizu, poslodavac preuzima ulogu sponzora.

Osobe koje su u UAE ušle na posetilačku vizu, a imaju saglasnost Ministarstva za rad, mogu da naprave dopunu vize. Uslov je da sponzor posete bude ista osoba koja sponzorise i zaposlenje. Ukoliko to ipak nije ista osoba, izmena posetilačke vize neće biti dozvoljena. U ovom slučaju, liceće morati da napusti zemlju i da se u nju vrati tek posle regularnog dobijanja

⁴ B.Suter, 9

radne vize od svog poslodavca. Ova pojava je toliko česta da su određene avio kompanije i hoteli osmislili paket za takvu vrstu stranih lica, u koji je uključen avionski prevoz van zemlje i smeštaj do dobijanja radne vize. Naime, po isteku posetilačke vize strano lice putuje avionom na 30 minuta udaljeno iransko ostrvo Kiš, odseda u hotelu dan, dva (u izuzetno retkim slučajevima više od toga), koliko je dovoljno da mu njegov poslodavac obezbedi radnu vizu. Zatim mu je poslodavac šalje i lice se vraća na rad u zemlju.⁵

Da bi strani državljanin mogao da uđe u zemlju u cilju zaposlenja, njegov sponzor mora tražiti odobrenje Ministarstva za rad i socijalna pitanja da zaposli tu osobu. Ministarstvo se pri davanju odobrenja pridržava predviđenih kriterijuma, kao što je npr. da nema nacionalnih državljana kvalifikovanih za obavljanje datog posla. U cilju dobijanja odobrenja od Ministarstva za rad i socijalna pitanja sponzor podnosi:

- fotokopiju pasoša zaposlenog
- sertifikat o obrazovanju (overen od strane ambasade UAE u zemlji zaposlenog, kao i Ministarstva spoljnih poslova UAE)
- popunjen propisani obrazac za dobijanje radne vize
- fotokopija dozvole o poslovanju
- fotokopija registracije firme
- odgovarajuću naknadu
- fotografija veličine za pasoš

Ako Ministarstvo odobri zahtev, dostaviće službeno pismo kompaniji tražeći da obezbedi bankarsku garanciju u iznosu od 3000 dirhama za svaki odobren zahtev. Nakon obezbeđenja iste, ministarstvo će dostaviti službeno pismo nadležnom imigracionom organu, navodeći ime zaposlenog, broj pasoša, itd. Zatim poslodavac podnosi odgovarajuću naknadu zajedno sa fotokopijom imigracione kartice, fotokopijom pasoša, i fotokopiju dozvole za rad. Nakon dobijanja odobrenja od strane Ministarstva potrebno je preduzeti još četiri koraka:

- Dobiti radnu vizu za ulazak zaposlenog u zemlju
- Izvršiti lekarski pregled
- Pribaviti radnu knjižicu iz Ministarstva za rad i socijalna pitanja za zaposlenog
- Pribaviti boravišnu dozvolu za zaposlenog

⁵*Ibid.*

Da bi se dobila radna viza potrebno je dostaviti nadležnom imigracionom organu:

- Fotokopiju pasoša zaposlenog
- Fotografiju veličine za pasoš
- Odobrenje dobijeno od strane Ministarstva rada
- Fotokopija imigracione kartice (original na uvid)
- Fotokopija dozvole o poslovanju
- Odogovarajuća naknada

Nakon dobijanja vize, fotokopija iste se šalje zaposlenom, a original se dostavlja na aerodrom najmanje dva sata pre njegovog dolaska. Kad zaposleni uđe u zemlju, sponzor je u obavezi da mu obezbedi boravišnu dozvolu.

Za potrebu dobijanja radne kartice i boravišne dozvole zaposleni mora nakon ulaska u zemlju izvršiti lekarski pregled, dobiti lekarsko uverenje i zdravstvenu knjižicu. Pregled se obavlja u vladinoj medicinskoj ustanovi, gde je radna viza i izdata. Zaposleni radi obavljanja pregleda mora sa sobom poneti:

- Fotokopiju pasoša
- Fotokopiju radne vize
- Fotografiju veličine za pasoš
- Odogovarajuću naknadu

Nakon dobijanja lekarskog uverenja Ministarstvu za rad i socijalna pitanja se, u roku od 30 dana od ulaska zaposlenog u zemlju, podnosi zahtev za dobijanje radne kartice. Za dobijanje iste neophodna je sledeća dokumentacija:

- Popunjen propisani zahtev
- Ugovor o radu između zaposlenog i poslodavaca
- Dve fotografije veličine za pasoš
- Fotokopija lekarskog uverenja
- Fotokopija dozvole za poslovanje
- Fotokopija dozvole ministarstva rada
- Fotokopija vize⁶

⁶UAE immigration Law,

www.iicuae.com/externals/altamimi/immigration%20Law%20Brochure.pdf, 05.11.2012.

2.3. Boravišna dozvola

Po ulasku u UAE sa radnom vizom, imigrant mora da prođe lekarski pregled, pri čemu je test krvi od presudnog značaja. Onima sa zaraznim bolestima neće biti odobren dalji postupak. Svako ko prođe zdravstveni test dobija zdravstvenu knjižicu koja, na neki način, predstavlja zdravstveno osiguranje tokom vremena boravka u zemlji. Sledeći korak je radna karta koju izdaje Ministarstvo za rad i socijalna pitanja. Potom se boravišna dozvola, koja traje 3 godine, može dobiti u Odeljenju za migraciju. Cela ova procedura trebalo bi da traje 30 ili najviše 60 dana od dana ulaska u zemlju i sve troškove pribavljanja dozvole trebalo bi da snosi poslodavac. Ukupni troškovi, potrebni da se stranac zaposli u legalnoj poslovnoj ili trgovinskoj zoni iznose oko 8.300 AED.

Postoje dve vrste boravišnih dozvola:

- boravišne dozvole za zapošljavanje, koje se obično izdaju na tri godine, i
- boravišne dozvole za žene i decu stranih radnika, koje su po karakteru neograničene, ali direktno povezane sa sponzorovim (muž, otac itd.) periodom boravka

Ako je sponzorisan podnosilac zahteva žena stranca, potrebno je dostaviti izvod iz matične knjige venčanih overen od strane ambasade UAE u državi koja je izdala taj izvod a konačno ga mora potvrditi i Ministarstvo inostranih poslova. U slučaju razvoda ili smrti muža ženu će sponzorirati njen najstariji sin ili, ako to nije ostvarivo, njena najstarija ćerka.

Ako je sponzorirana osoba državljanin UAE ili izdržavana osoba koja ima stranodržavljanstvo, moraju se dostaviti overena izjava o sredstvima potrebnim za izdržavanje, za roditelje i overen izvod iz knjige rođenih za djecu.

Ako je sponzorisana osoba muž ili izdržavano lice državljanke UAE koja ima i strano državljanstvo, onda se mora dostaviti overen izvod iz knjige venčanih ili izvod iz matične knjige rođenih.

Ako je sponzorisana osoba žena iseljenika iz UAE, moraju se ispuniti sledeći uslovi:

- Sponzor mora imati validnu radnu dozvolu.
- Mora se dostaviti izvod iz knjige venčanih, valjano overen u državi porekla, potvrđen od strane konzulata te države u inostranstvu ili od strane ambasade UAE u

državi koja je izdala venčani list i konačno dodatno overen od strane Ministarstva inostranih poslova UAE.

- Mesečna plata sponzora ne može biti manja od 3,000 dirhama uz dodatno obezbeđen smeštaj od strane preduzeća, ili ne manje od 4,000 dirhama u slučaju da sponzor ne obezbeđuje smeštaj.
- Potvrda o iznosu mesečne plate treba da bude overena od strane ovlašćenog državnog organa UAE.
- Isti uslovi važe i u slučaju da je strankinja, koja radi u nekoj od važnih specijalističkih profesija, sponzor njenim izdržavanim licima koja nemaju državljanstvo UAE.

Sledeće kategorije su izuzete u smislu ispunjavanja uslova o minimalnoj plati i mogu sponzorirati članove svoje familije:

- Nastavnici.
- Imami džamija.
- Vozači školskih, fakultetskih i univerzitetskih autobusa⁷

3. ZAKON O RADU

Savezni zakon o radu broj 8 iz 1980.godine dostupan je na engleskom jeziku na web stranici Ministarstva za rad UAE (www.mol.gov.ae), kao i u knjižarama širom zemlje. On pokriva većinu osnovnih pravila i propisa koje treba znati u vezi s platama, prestankom rada, napojnicama, itd. Prema ovom zakonu arapski je glavni jezik i on se koristi u svim evidencijama, ugovorima, fajlovima i podacima.

3.1. Sporovi

Najčešći razlozi za sporove između poslodavca i zaposlenog su radno vreme, plaćanje prekovremenog rada, godišnjeg odmora i bolovanja, raskid ugovora, otpuštanje radnika i repatrijacija troškova.

Prema članu 6.ovog Zakona i poslodavac i zaposleni imaju pravo da podnesu žalbu radnom odeljenju. Ova institucija će okupiti obe strane ili njihove predstavnike i pokušati da postigne sporazumno rešenje. Ukoliko to nije moguće, radno odeljenje će podneti spor Radnom sudu koji on uzima u razmatranje u roku od 3 dana. Ukoliko sud prihvati zahtev, suđenje će biti

⁷ International Organisation for Migration,

www.migrant-service-centres.org/userfile/Destination%20Guide%20UAE_BA.pdf, 06.11.2012

besplatno tokom celog procesa. Međutim, ukoliko sud odbije zahtev, sve troškove snosi podnosilac zahteva.

a. Zapošljavanje stranaca

Da bi zaposlio stranca, poslodavac mora da ima inicijalno odobrenje radnog odeljenja i radnu dozvolu od Ministarstva za rad i socijalna pitanja. Prema članu 13.ovog zakona, dva uslova moraju da budu ispunjena:

- radnik mora da poseduje profesionalnu kompetentnost ili obrazovne kvalifikacije potrebne državi,
- radnik mora legalno ući u zemlju i zadovoljavati propisane uslove boravka koji važe u državi.

Prema članu 14.Zakona o radu, radnom odeljenju nije dozvoljeno da daje svoju saglasnost za zapošljavanje stranaca ukoliko u zemlji postoje državljani UAE koji su sposobni za obavljanje dotičnog posla.Ukoliko takvi državljani ipak ne postoje, prednost treba dati državljanima drugih arapskih zemalja, kao što je navedeno u članu 10.

b. Radno vreme

Prema članu 65.ovog zakona, maksimalno radno vreme ne bi trebalo da traje duže od osam sati dnevno, odnosno 48 sati sedmično. Međutim, radno vreme se može povećati na devet sati dnevno u komercijalnim ustanovama, hotelima, kafićima, na stražarskim dužnostima i na bilo kojim drugim radnim mestima, na kojima je takvo povećanje odobreno po nalogu Ministarstva rada i socijalnih pitanja. Po nalogu istog ministarstva radni sati mogu biti smanjeni na dnevnom nivou ukoliko je reč o napornim ili nezdravim poslovima. Tokom meseca Ramazana, radno vreme bi trebalo da bude smanjeno za dva sata dnevno.

3.2. Prekovremeni rad

Kada okolnosti zahtevaju da radnik na radnom mestu ostane duže nego što je predviđeno, takav rad tretiraće se kao prekovremeni rad koji, prema članu 67, treba biti plaćen radniku sa najmanje 25% preko normalne plate.

3.3. Dan odmora

U UAE petak je dan za odmaranje, osim za dnevno plaćene radnike. Ukoliko okolnosti u prirodi od radnika zahtevaju da taj dan provede radno, njemu će biti odobren još jedan dan odmora ili će na svoju osnovnu platu dobijati najmanje 50% naknade (prema članu 70).

3.4. Godišnji odmor

Prema članu 75. propisano je da radnik u toku svake godine radnog staža ima odobren period godišnjeg odmora od najmanje:

- dva dana mesečno ukoliko je radnik u službi više od šest meseci, a manje od godinu dana,
- 30 dana godišnje ukoliko je radnik u službi više od mesec dana.

Prema članu 78, protivzakonito je pod bilo kojim okolnostima zaposliti radnika za vreme njegovog godišnjeg odmora više od jednom u dve uzastopne godine.

3.5. Bolovanje

U članu 83. precizirano je da radnik nema pravo na plaćeno bolovanje u toku probnog rada koji obično traje šest meseci. Prva tri meseca po završetku probnog rada radnik ima pravo na bolovanje od maksimalnih 90 dana u toku godine. Takvo odsustvo obračunava se na sledeći način:

- prvih 15 dana daje mu se puna plata,
- narednih 30 dana daje mu se polovina plate,
- u narednom periodu radnik je bez plate.

3.6. Raskid ugovora i zabrana rada

Prema članu 113, Ugovor o radu prestaje da važi:

- ukoliko su obe strane saglasne o njegovom prestanku, pod uslovom da radnik svoju saglasnost da napismeno i
- po isteku roka propisanog Ugovorom.
-

U slučaju da radnik napusti svoje radno mesto bez opravdanog razloga, a pre isteka Ugovora na određeno vreme, on/ona ne može, čak ni uz saglasnost poslodavca, da preuzme drugo zaposlenje godinu dana od dana napuštanja prvobitnog radnog mesta. Ukoliko drugi poslodavac ipak zaposli takvog radnika, isti može biti zakonski kažnjen (član 128).

Ove se odredbe, međutim, ne primenjuju na strane radnike koji su pre stupanja na drugo zaposlenje dobili odobrenje Ministarstva za rad i socijalna pitanja uz saglasnost originalnog poslodavca (član 130). Takvo odobrenje

obično se naziva "Sertifikat bez prigovora" (Non-Objection Certificate - NOC).

3.7. Otpuštanje radnika/davanje otkaza bez prethodnog obaveštenja

Postoji 10 razloga zbog kojih poslodavac ima pravo da otpusti zaposlenog bez prethodnog obaveštenja (član 120), ali samo 2 su značajnija:

1. ukoliko radnik usvoji lažni identitet ili nacionalnost, ili dostavi lažni sertifikat ili dokument i

2. ukoliko je angažovani radnik na probi i razrešava se tokom probnog rada ili posle njegovog isteka.

S druge strane, radnik ima pravo da napusti svoje radno mesto bez prethodne najave (član 121) ukoliko:

1. poslodavac ne ispuni svoje obaveze prema radniku kako je to predviđeno Ugovorom o radu ili

2. ukoliko je radnik napadnut od strane poslodavca.⁸

3.8. Ukidanje radne dozvole

Ministarstvo rada i socijalnih pitanja može ukinuti radne dozvole izdate strancima: ako radnik bude nezaposlen u periodu dužem od 3 meseca

1. ako ne ispunjava 1 ili više uslova potrebnih da bi se radna dozvola izdala

2. ako Ministarstvo smatra da je određeni nacionalni radnik kvalifikovan da ga zameni. On ce nastaviti sa radom do isteka ili ugovora o radu, ili radne dozvole.⁹

4. RAZLOZI ZA MIGRACIJE RADNIKA

Razlozi za migracije radne snage veoma su različiti i prilično zavise od ispitaničkovog nivoa obrazovanja, zemlje porekla, da li je ispitanik bio zaposlen pre dolaska u UAE, da li je ili ne već imao prijatelje ili članove

⁸ <http://www.mol.gov.ae>, 05.11.2012.

⁹ U.A.E LABOUR LAW, 1980,

www.mol.gov.ae/newcontrolpanel2010/Attachments/21062012/labour%20law%20no.8%20year%201980.pdf, 05.11.2012.

porodice u UAE pre dolaska, zašto je ispitanik izabrao da napusti svoju zemlju, itd.

4.1. Zarada

Obavljeni su intervjui sabrojnim migrantima na temu njihovih razloga za dolazak u UAE. Kod brojnih sagovornika razlika u zaradi između matične zemlje i UAE jedan je od ključnih razloga. Izuzev britanskog operativnog rukovodioca, svi sagovornici sa radnim iskustvom u matičnoj zemlji izjavili su da je njihova plata u UAE viša nego ranije. Nekim ispitanicima plata je čak i sedam puta viša od plate koju su imali u zemlji porekla. Međutim, bilo je i onih kojima je plata bila neznatno viša od one u matičnoj zemlji. Njihovi razlozi za dolazak bili su međunarodno iskustvo, nada u dobijanje adekvatnih napojnica, a možda čak i promocija. Mnogi od ispitanika izjavili su da bi želeli da rade na više radnih mesta i na taj način zarade više novca, ali im zakon o radu to zabranjuje.

Kao što skoro svaki sagovornik navodi novac kao glavni razlog za dolazak u UAE, tako i razlozi zašto im je novac potreban variraju od lica do lica. Neki sagovornici su kao razlog navodili vraćanje dugova u matičnoj zemlji, drugi završetak izgradnje započete kuće, treći školovanje dece, četvrti štednju kao doprinos sopstvenom penzionom fondu itd.

4.2. Društvene veze, mreže

Porodične i društvene veze veoma čest razlog zbog kojeg pojedinac migrira. Iakozakon odobrava spajanje porodica samo u slučaju kada član koji već živi u UAE zarađuje određenu svotu novca (videti poglavlje 5.2.1), i dalje je to jedan od glavnih razloga što ljudi migriraju u UAE.

Međutim, nije neuobičajeno da radnik migrant nikoga ne poznaje prilikom prvog dolaska u UAE, već je došao preko agencije za zapošljavanje u svojoj matičnoj zemlji, ili je video oglas u novinama, ili je čuo da ljudi pričaju o tome. Uobičajeni način za pojedince koji nemaju prethodne kontakte u UAE, jeste, da u zemlju dođu preko agencija za zapošljavanje u matičnoj zemlji ili putem direktnog zapošljavanja. Međutim, kako su agencijski troškovi visoki, osobe bez društvenih veza u UAE najčešće bivaju obeshrabrene u traženju posla. Zbog toga se može pretpostaviti da je broj migranata sa društvenim vezama veći u odnosu na one koji su došli putem agencija.

Interesantan je nalaz da, osim porodičnih, rodbinskih i prijateljskih veza, javne zajednice imaju ključni značaj za radnike migrante da dođu u UAE. Takođe, socijalne veze koje dovode do migracija mogu postojati i na

univerzitetima, između profesora i studenta, na taj način što će profesor preporučiti svog studenta za radno mesto u inostranstvu, u ovom slučaju u UAE.

4.3. Karijera

Kako su UAE mesto, gde međunarodne kompanije, preduzeća i trgovine, međusobno saraduju, ova zemlja je iz očiglednih razloga atraktivno mesto za one koji žele da stekne internacionalno iskustvo. Nekoliko migranata reklo je da će život i rad u UAE dobro uticati na njihovu karijeru kada se vrate u matičnu zemlju. Većina njih su visoko obrazovani i dobili su posao u skladu sa nivoom svog obrazovanja. Oni koji su radili posao ispod svog obrazovanja imali su motiv da se dokažu poslodavcu da mogu raditi i bolje nego što se od njih očekuje.

Osim planova vezanih za karijeru, svi ispitanici su naveli i neke lične razloge što su prihvatili posao u UAE. Jedan Britanac je naveo da je vreme u UAE daleko lepše nego u njegovoj matičnoj zemlji, jedan Libanac je želeo da izbegne vojnu službu, jedan Palestinac je želeo da iskusiti život u razvijenoj arapskoj zemlji, jedan Filipinac je želeo da upozna ljude, stekne internacionalno iskustvo i zaradi više novca, ali svi oni rad u UAE podjednako posmatraju kao iskustvo korisno za njihovu dalju profesionalnu karijeru.

4.4. Doznake

Mnogi migranti prihvataju bolje plaćeni posao u inostranstvu kako bi mogli novčano da pomažu svoje najbliže. Godine 2002. doznake stranih radnika iznosile su oko 15,2 milijarde AED (odnosno 4,14 milijardi USD). Međutim, ta suma pokazuje samo novac koji je prenet putem zvaničnih kanala. Finansijski stručnjaci smatraju da je iznos novca koji je poslat van zemlje doveo do eskalacije napetosti koja je prethodila ratu u Iraku. Prema rečima bankara, gotovo jedna trećina te sume prebačena je od strane skoro milion indijaca i Pakistanaca koji žive u UAE. Najveći deo doznaka koristi se za novčanu podršku porodici, plaćanje računa, školovanje dece, braće i sestara, otplatu kredita itd.¹⁰

* * *

Osim navedenih, potraga za avanturom takođe može biti jedan od razloga za dolazak na rad u Ujedinjene Arapske Emirate. Takođe, rad u UAE mnogima služi kao odskočna daska za imigraciju u Australiju, Kanadu, SAD,

¹⁰B.Suter, 53

Veliku Britaniju, Italiju, Norvešku, jer u UAE imaju veće šanse za dobijanje vize za odlazak u željenu zemlju nego što to imaju u matičnoj zemlji.¹¹

5. TIP ULASKA I BORAVKA

5.1. Agencije za zapošljavanje, vize

Uobičajeni način za inostrane radnike da uđu u UAE je putem radne vize preko agencije za zapošljavanje, preko porodice ili posetilačke vize. Najveći broj migranata u UAE dolazi preko posetilačke vize koju je organizovao član porodice ili preko kompanije. Samo mali broj migranata dolazi preko agencija za zapošljavanje. Migranti koji ulaze u zemlju preko posetilačke vize moraju da menjaju njen status posle nekog vremena, budući da takva viza važi svega tri meseca. Strategije su različite, u zavisnosti od obrazovanja migranta i njegove svrhe boravka u UAE. Većina nosilaca posetilačke vize nađu zaposlenje u roku od tri meseca važenja vize. Neki odluče da se vrate u svoju zemlju i ponovo dođu u UAE sa novom posetilačkom vizom, a neki odluče da ilegalno ostanu u zemlji po isteku vize i na taj način zarade više novca. Međutim, migranti ne dolaze u položaj koji je protivan zakonu samo zbog šanse da radeći više poslova na crno zarade više novca. Sukob s poslodavcima može dovesti do pola godine ili godinu dana zabrane ponovnog ulaska u zemlju ako radnik odluči da raskine ugovor pre njegovog isteka. Postoji nekoliko razloga što pojedini strani radnici preferiraju ilegalni status u UAE u odnosu na napuštanje zemlje. Ti razlozi često uključuju visoku stopu nezaposlenosti u matičnoj zemlji, kao i članove porodice u zemlji porekla koji su direktno zavisni od plate migranta. U ovom slučaju može se govoriti o opstanku migranta koga pokreće ekonomski očaj. Pošto u UAE postoji konstantan nedostatak radne snage i usluge su uvek potrebne, migranti mogu napraviti relativno dobar život radeći honorarne poslove.¹²

5.2. Ilegalni ulazak

Ilegalni ulazak je još jedna pojava u UAE. Većina ilegalnih ulazaka odvija se preko udaljenih planinskih regiona na istočnoj obali zemlje, gde ljudi dolaze brodovima iz Irana, Pakistana i Indije i iskrcavaju se noću. Odatle pronalaze put ka unutrašnjosti zemlje uz pomoć ljudi svoje nacionalnosti ili uz pomoć državljana drugih zemalja sa udaljenih farmi ili gradova na zapadnoj obali gde ima mnogo mogućnosti za pronalaženje posla.

¹¹ *Ibid.*

¹² B.Suter, 59

Vlada UAE preduzela je korake da obuzda ovu vrstu ulaska u zemlju donošenjem dekreta sredinom 1990-ih da svi vlasnici ribarskih čamaca moraju biti državljani UAE.¹³

6. ISELJENIČKI ŽIVOT U UAE

Radni uslovi u UAE prilično variraju u zavisnosti od toga da li je poslodavac multinacionalna kompanija ili mala arapska kompanija. Osim toga, variraju i u zavisnosti od nacionalnosti i položaja radnika u firmi. Konflikti između poslodavca i radnika najčešće se javljaju po pitanju plaćanja prekovremenog rada, godišnjeg odmora, bolovanja, raskida ugovora, zabrane otpuštanja radnika. U UAE stvarna praksa prilično se često razlikuje od zakona na papiru. Neke navike su pustile duboko korenje na tržištu rada, pa se može reći da su institucionalizovane, s obzirom na to da se uporno i ravnomerno praktikuju.¹⁴

6.1. Uslovi rada migranata u praksi

Zaposleni u UAE koji poseduju pasoš zapadnih zemalja, kao i Arapi na višim pozicijama, imaju daleko manje šanse da dožive neprijatnosti nego radnici bilo koje druge nacionalnosti.

6.1.1. Sporovi

Kada su u pitanju sporovi sa poslodavcem, strani radnici se obično ambasadi obraćaju za pravnu pomoć i podršku. U slučajevima kad je radnik napustio posao i više nema smeštaj, Konzulat mu pruža utočište onoliko dugo koliko traje repatrijacija.¹⁵ U većini slučajeva sporovi se završavaju repatrijacijom radnika. Sudski troškovi padaju na teret zaposlenog. Međutim, kako mnogi strani radnici jednostavno nemaju finansijskih sredstava da podnesu žalbu, dolazimo do toga da je, ukoliko zaposleni imigrant ima problema sa poslodavcem, bolje da potraži drugo rešenje ukoliko želi da ostane u zemlji.

6.1.2. Radni sati i prekovremeni rad

U UAE migranti su često ugnjetavani kada je u pitanju plaćanje prekovremenog rada. Dešava se da radnici kojima u ugovoru piše da je radno

¹³ B.Suter, 60

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ Repatrijacija – vraćanje u otadžbinu, ponovno primanje ranijeg podanika u podaništvo.

vreme 9 sati, na poslu ostanu čak 12 do 17 sati bez naknade za prekovremeni rad.

6.1.3. Bolovanja i medicinske olakšice

U UAE često dolazi do povrede zakona kada su u pitanju bolovanja i medicinske olakšice, naročito u građevinskom sektoru, u kojem kompanije često ne pokrivaju čak ni troškove lečenja povreda na radu.

6.1.4. Raskid ugovora i zabrana rada

Raskid ugovora pre isteka vremena pokazao se kao težak zadatak u UAE. Dok neki poslodavci lako puštaju svoje radnike da odu, drugi traže novac kako bi to uradili, a treći jednostavno odbiju. U najvećem broju slučajeva, radnik napušta radno mesto uz pola godine ili godinu dana zabrane ulaska u zemlju.

6.1.5. Diskriminacija po pitanju naknade za rad

U UAE plata u većini slučajeva direktno zavisi od državljanstva, pola i religije zaposlenog. Nacionalni zakon o radu dozvoljava platnu diskriminaciju na taj način što je implicitno ne zabranjuje. Međutim, Konvencija internacionalne organizacije za zapošljavanje¹⁶ protiv diskriminacije u pogledu zapošljavanja i zanimanja iz 1959. godine zabranjuje svaki vid diskriminacije vezane za zapošljavanje. Činjenica da Konvencija ne objašnjava svaki pojedinačan postupak obuhvaćen terminom uslovi zapošljavanja, može se videti kao slabost Konvencije.

7. ILEGALNI MIGRANTI

Postoje različite kategorije ilegalnih migranata u UAE. Prva kategorija su oni koji su ilegalno prošvercovani u zemlju; drugu kategoriju čine oni koji su ušli sa lažnim pasošima; i treća kategorija su oni kojima je istekla viza. U UAE, dešava se da stranci završe u ilegalnom položaju posle sukoba sa poslodavcem. Uobičajena praksa u zemljama Zalivskog saveta za saradnju je da poslodavci radnicima oduzimaju pasoše onoliko dugo koliko radnik ostaje u zemlji. Bez pasoša ili odobrenja sponzora, migranti ne mogu da dobiju izlaznu vizu za napuštanje zemlje. Osim toga, on ne može naći ni novi posao, jer je još uvek pod pokroviteljstvom starog poslodavca.

¹⁶ iLO - international Labour Organization.

Jedini način da migrantu bude vraćen pasoš jeste da se preda vlastima i da uputi zvaničan prigovor protiv svog sponzora, odnosno, poslodavca. Obično te optužbe idu preko ambasade i u većini slučajeva poslodavac će predati pasoš bivšem zaposlenom u zamenu za određenu svotu novca koju plaća ambasada. Ukoliko migrant ipak odluči da se ne preda vlastima, on najčešće kreće u ilegalno traženje drugog posla. Ta procedura je jednostavnija za one koji mogu računati na podršku neke društvene mreže po pitanju utočišta i novog posla. U većini slučajeva tu podršku pružaju članovi šire porodice ili iste etničke zajednice.

Vlasti su u potpunosti svesne velikog broja ilegalnih rezidenata i zbog toga na svakih četiri do pet godina objavljuju amnestiju.¹⁷ Obično se u roku od tri meseca oni jave svojoj ambasadi i dobiju mogućnost da se na legalan način vrate u svoju zemlju. Bez ovih amnestija bilo bi nemoguće da ilegalni migranti ikada napuste UAE. Tokom amnestije 1987. godine, od približno 20 do 30 hiljada ilegalnih migranata, oko 10 hiljada iskoristilo je mogućnost pravnog napuštanja zemlje. Takođe, policija često vrši racije u sumnjivim oblastima, tražeći strance bez dokumenata. Godine 1999., uhapšena su 8.633 ilegalna migranta, uglavnom iz Pakistana, Avganistana, Indije, Irana i Bangladeša. Naredne godine broj uhapšenih porastao je na 10.766, od čega je bilo 78% Pakistanaca.¹⁸

8. ZAKLJUČAK

Prilikom analize razloga zbog kojih pojedinac napušta svoju zemlju i dolazi u UAE u potrazi za poslom, moraju se uzeti u obzir svi uzročni faktori na makro, mezo i mikro nivou. Gurnut zbog nedostatka ili nesavršenosti socijalnog osiguranja, visoke stope nezaposlenosti i niskih zarada u zemlji porekla, te povučen stalnom potražnjom za radnom snagom i društvenom mrežom koja se sastoji od članova porodice, članova zajednice u zemlju migracije, razlozi su zbog kojih najveći broj migranata napušta matičnu zemlju i dolazi u UAE. Osim stalne potražnje za radnom snagom, UAE nude različite pozicije za strance, u zavisnosti od nivoa i vrste obrazovanja, koje mogu biti veoma profitabilne za njihovu kasniju karijeru u zemlji porekla ili u budućoj zemlji migracije.

Jedna od karakteristika radnih migracija u UAE, jeste, da mali broj imigranata imao priliku da sam izabere zemlju migracije. U najvećem broju

¹⁷ Amnestija – predavanje zaboravu neke krivice i potpun oproštaj kazne koju ta krivica povlači.

¹⁸ B.Suter, 77

slučajeva presudni su porodica i društvene veze, ali i (slučajan) odabir agenata za regrutovanje u matičnoj zemlji. Osim toga, uloga politike i ideologije u zemlji migracije ima dalekosežne posledice na radne migracije. Na primer, migracije pojedinaca koji nisu došli preko agencija i koji nisu imali društvene veze u UAE pre dolaska bile su olakšane od strane imigracionog sistema koji omogućava da državljanin UAE profitira sponzorisanjem stranaca, kao i od strane ekonomije koja pronalaženje posla čini lakim zbog konstantne potražnje za radnom snagom.

Kada su u pitanju ilegalne migracije, njihov najčešći uzrok je preživljavanje pojedinca. Ovi doseljenici najčešće dolaze iz najsiromašnijih slojeva društva i generalno su niskog obrazovanja. Međutim, konstantna potražnja za radnom snagom, zajedno sa relativno niskim kaznama za ilegalan boravak u zemlji, može da smanji nivo ekonomskog očajja, što pojedince navodi da prihvate ilegalan status. Drugim rečima, zbog visoke potražnje radne snage i niske kazne čak i pojedinci sa malo ekonomskih poteškoća mogu se odlučiti na ilegalan status.

Iseljenički život u UAE ne zavisi samo od strane nacionalnih zakonodavstava u vezi imigracije i rada, već i od neformalnih metoda koje su široko rasprostranjene i često institucionalizovane. Diskriminacija po pitanju naknade za rad, kašnjenje plata, kvalitet smeštaja, vraćanje troškova izdavanja vize kako bi se promenio sponzor, nedostatak zaštite od uznemiravanja i zlostavljanja, predstavljaju primere neformalnih metoda. Činjenica da podnošenje prijave protiv poslodavca koji krši zakon može biti skupo i da ne postoji zaštita od otpuštanja sa posla po podnošenju prigovora, stavlja pod znak pitanja rad suda kao instrumenta pravde. Mnoge formalne i neformalne prakse u privatnom sektoru UAE mogu se poboljšati ili eliminisati ukoliko bi zemlja bila spremna da potpiše i ratifikuje znatno obimniji međunarodni niz pravila zaštite radnika migranata. Ratifikacijom i realizacijom Konvencije UN o zaštiti prava radnika migranata i njihovih porodica profitirali bi i legalni i ilegalni migranti, jer ovaj pravni instrument u svoj obim zaštitetakođe uključuje i ilegalne migrante. Ostaje samo nada da će, pod pritiskom međunarodnih organizacija za ljudska prava, ova ideja u skorije vreme biti sprovedena u delo.¹⁹

¹⁹ B.Suter, 85

Iva Tošić

Third-year student in Faculty of Law in Belgrade

Kristina Cenić

graduate geographer

FOREIGNERS RIGHTS ON EMPLOYMENT IN THE UAE

Summary

This text is about labour migration to the United Arab Emirates but also about terms and conditions of employment. In the present, labour migrations have reached enormous proportions. Although the most common type of migrations used to be the ones within borders of a country, the ones from smaller to bigger towns, nowadays, it has become far more common for citizens to leave their country, their home and their family in order to migrate abroad for employment. For these reasons, this article in the first part explains the terms and conditions required for a work Permit, reasons for its loss and confiscation and the ways of sponsoring foreign nationals which is characteristic for UAE.

The second part of the text is about the most common reasons for labour migration, working conditions but also about the life people are facing when leaving their mother country and moving to UAE.

Key words: UAE, employment visa, employment permit, sponsor, migrant, Ministry of labour and Social Affairs