

Vlada Crne Gore

Ministarstvo rada i socijalnog staranja

Podgorica, 24.11.2009

U p i t n i k

Informacija koju od Vlade Crne Gore zahtijeva Evropska komisija u cilju pripreme Mišljenja o zahtjevu Crne Gore za članstvo u Evropskoj uniji

02 Slobodno kretanje radnika

Odgovorno lice:	Suad Numanovic
Rukovodilac grupe:	Vladimir Radovanic
Zamjenik rukovodioca grupe:	Dzenana Scekcic
Sekretar grupe:	Zdenka Burzan
Zamjenik sekretara grupe:	Ena Grbovic
Kontakt MEI:	Maja Maras
IT Podrška:	Ana Tabas

Sadržaj:

POGLAVLJA ACQUIS - SPOSOBNOST PREUZIMANJA OBAVEZA KOJE PROIZILAZE IZ CLANSTVA.....	5
Poglavlje 2: Slobodno kretanje radnika	6
I. PRISTUP TRŽIŠTU RADA (OPŠTI PRINCIPI).....	7
A. Uopšteno.....	7
B. Sloboda kretanja radnika unutar Zajednice (Uredba (EEZ) 1612/68).....	10
C. Prava građana Unije i njihovih članova porodice na slobodno kretanje i boravak na teritoriji države članice (Direktiva 2004/38/EC); Napomena: Ova pitanja se odnose samo na specifične odredbe za građane EU koji se bave ekonomskom djelatnošću kao zaposlene osobe; napominjemo da se druge odredbe ove Direktive nalaze u poglavlju 23).....	14
D. Osiguravanje dodatnih penzionih prava zaposlenih i samozaposlenih osoba koje se kreću unutar Zajednice (Direktiva 98/49/EZ).....	18
II. EURES (Evropski služba za zapošljavanje).....	21
III. KOORDINACIJA SISTEMA SOCIJALNE SIGURNOSTI.....	23
A. Djelokrug koordinacije	23
B. Glavni principi koordinacije	26
C. Koordinacija različitih kategorija naknada	28
D. Administrativni kapaciteti	29
IV. EVROPSKA KNJIŽICA ZDRAVSTVENOG OSIGURANJA	30

**POGLAVLJA ACQUIS - SPOSOBNOST PREUZIMANJA
OBAVEZA KOJE PROIZILAZE IZ CLANSTVA**

Poglavlje 2: Slobodno kretanje radnika

Sloboda kretanja radnika je jedna od osnovnih sloboda koja je garantovana pravom Zajednice. U skladu sa članom 39 ECT (Ugovor o osnivanju Evropske zajednice), svaki građanin Evropske unije ima pravo na slobodno kretanje, boravak i rad sa nekim izuzecima u javnom sektoru, u drugim državama članicama bez diskriminacije po osnovu nacionalnosti. Pravila Zajednice o slobodnom kretanju radnika se takođe primjenjuju na Evropsku ekonomsku oblast (Island, Lihtenštajn, Norveška)

Što se tiče opštih principa koji se odnose na pristup tržištu rada, *acquis* ovim poglavljem obezbjeđuje nediskriminatorni tretman (po osnovi nacionalnosti, boravka i jezika) radnika koji su legalno zapošljeni u zemlji koja nije zemlja porijekla. Na osnovu Direktive 2004/38/EC od 29. aprila 2004. godine o pravu građana Unije i njihovih članova porodice na slobodno kretanje i boravak na teritoriji država članica¹, pravo na boravak se primjenjuje zajedno sa pravom na rad u drugoj državi članici. Nadalje, određena prava su proširena na članove porodice radnika. Koncept i implikacije slobode kretanja radnika se tumače i razvijaju sudskom praksom ECJ (Evropskog suda pravde), uključujući pojam radnika kao takvog. Pored toga, opšti princip slobode kretanja radnika uključuje odredbe koje se odnose na dodatna penziona prava zaposlenih i samozaposlenih osoba koje se kreću unutar Zajednice.

Zemlje kandidati takođe treba da se pripreme da učestvuju u sistemu EURES (Evropski servis zapošljavanja) u cilju promovisanja slobode kretanja radnika u okviru Zajednice, putem tijesne saradnje između nacionalnih servisa zapošljavanja kako bi se razmijenile informacije o mogućnostima zapošljavanja. Na operativnom nivou, relevantne baze podataka o konkursima za zapošljavanje treba da se integrišu sa mehanizmom razmjene konkursa za slobodna radna mjesta EURES i treba da se razmijeni opšta informacija o tržištu rada i životnim i radnim uslovima.

Pravo na slobodno kretanje radnika se dopunjuje sistemom za koordinaciju sistema socijalne sigurnosti, tj. pravo migranata i njihovih članova porodice da dobiju, uvećavaju ili prenose naknade socijalne sigurnosti, kao i da budu plaćeni za ove naknade. Ovo je zasnovano na regulativama koje ne harmonizuju već koordiniraju sisteme socijalne sigurnosti država članica, i na taj način zahtijevaju administrativnu saradnju između država članica. Nadalje, u oblasti zdravstvene zaštite, medicinski troškovi treba da budu nadoknađeni za sav neophodan tretman osoba koje se razbole ili dožive nezgodu tokom privremenog boravka u drugoj državi članici, tj. kao turisti. U skladu sa navedenim, evropska knjižica zdravstvenog osiguranja treba da bude izdata svim državljanima.

¹ Odredbe ove Direktive su blisko povezane sa Poglavljem 23 Sudstvo i fundamentalna prava. Samo odredbe ove Direktive koje se tiču slobodnog kretanja radnika su dio poglavlja 2. Prava građana su obezbijeđena poglavljem 23.

I. PRISTUP TRŽIŠTU RADA (OPŠTI PRINCIPI)

A. Uopšteno

1. Da li uslovi za dobijanje radne dozvole ili slična ograničenja za radnike-migrante iz EU postoje, i ukoliko postoje, koji su to?

Zakonom o zapošljavanju i radu stranaca (Sl. list CG br. 22/08) propisano je da se stranac može zaposliti, odnosno raditi u Crnoj Gori pod uslovima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom, potvrđenim i objavljenim međunarodnim ugovorima i opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava. Shodno navedenom Zakonu, pojam stranca podrazumijeva lice koje nije crnogorski državljanin, bilo da je državljanin druge države ili lice bez državljanstva i ne pravi razliku između stranaca-državljana EU i državljana trećih zemalja.

Navedenim Zakonom je propisano da se stranac može zaposliti, odnosno raditi u Crnoj Gori pod uslovom da ima: radnu dozvolu, odobrenje za stalno nastanjenje, odnosno odobrenje za privremeni boravak, zaključen ugovor o radu, odnosno građansko-pravni ugovor i da je obveznik za prijavljivanje rada prijavio rad stranca u skladu sa ovim zakonom.

Radnu dozvolu izdaje Zavod za zapošljavanje Crne Gore. Radna dozvola je neophodan dokument, na osnovu kojeg stranac može da dobije odobrenje za privremeni boravak u svrhu zapošljavanja, odnosno rada, kod organa državne uprave nadležnog za poslove kretanja i boravka stranaca, u skladu sa Zakonom o strancima (Sl. list CG, br. 82/08). Nakon dobijanja odobrenja za privremeni boravak stranca, poslodavac sa strancem zaključuje ugovor o radu, odnosno pravno lice ili organizaciona jedinica stranog privrednog društva registrovana u Crnoj Gori zaključuju građansko-pravni ugovor i vrše prijavu početka njegovog rada Zavodu za zapošljavanje najkasnije u roku od 15 dana od dana početka rada stranca.

Radi regulisanja zapošljavanja i svih oblika rada stranaca na tržištu rada Crne Gore predviđene su tri vrste radnih dozvola i to: lična radna dozvola, dozvola za zapošljavanje i dozvola za rad.

Lična radna dozvola je dozvola koja strancu omogućava slobodan pristup tržištu rada, nezavisno od stanja i odnosa na tržištu. Stranac sa ličnom radnom dozvolom je izjednačen sa crnogorskim državljaninom u pogledu prava po osnovu nezaposlenosti i po osnovu rada. Ova radna dozvola se može izdati strancu: kome je odobreno stalno nastanjenje, shodno Zakonu o strancima, izbjeglici i licu kome je odobrena dodatna zaštita, shodno Zakonu o azilu (Sl. list RCG, br. 45/06).

Dozvola za zapošljavanje je dozvola na osnovu koje poslodavac zaključuje ugovor o radu sa strancem i izdaje se na zahtjev poslodavca.

Dozvola za rad je dozvola sa unaprijed određenim vremenskim trajanjem, na osnovu koje poslodavac zaključuje ugovor o radu sa strancem, odnosno stranac kod pravnog lica sa sjedištem u Crnoj Gori ili organizacione jedinice stranog privrednog društva, registrovane u Crnoj Gori, obavlja usluge ili drugi oblik rada, na osnovu građansko-pravnog ugovora. Ova dozvola se prema namjeni dijeli na:

- sezonski rad stranaca;
- rad sa upućenim strancima (prekogranične usluge, dodatno osposobljavanje i usavršavanje, kretanje lica unutar stranog privrednog društva);
- osposobljavanje i usavršavanje stranaca i
- pružanje ugovornih usluga.

Lična radna dozvola se izdaje na zahtjev stranca, na neodređeno vrijeme, a izuzetno se izdaje na period do jedne godine, licu kojem je odobrena dodatna zaštita, sa mogućnošću produženja za period za koji se produžava dodatna zaštita, u skladu sa Zakonom o azilu.

Dozvola za zapošljavanje i rad stranaca izdaje se na zahtjev poslodavca, pravnog lica, odnosno organizacione jedinice stranog privrednog društva, registrovane u Crnoj Gori. Zahtjev za izdavanje radne dozvole poslodavcu će se odbiti, ako je:

- prije podnošenja zahtjeva za izdavanje radne dozvole za stranca obavijestio Zavod za zapošljavanje Crne Gore da će otpustiti zaposlene, u skladu sa Zakonom o radu;
- šest mjeseci prije podnošenja zahtjeva za izdavanje radne dozvole za stranca otpustio zaposlene na neodređeno vrijeme;
- odbio da zaposli nezaposleno lice, sa evidencije nezaposlenih Zavoda za zapošljavanje koje je ispunjavalo uslove za rad;
- u posljednje tri godine, prije podnošenja zahtjeva za izdavanje radne dozvole bio kažnjen za prekršaj po ovom Zakonu;
- iskazao negativne rezultate poslovanja u protekloj godini ili je isplaćivao zarade zaposlenima ispod nivoa utvrđenog kolektivnim ugovorom na nivou djelatnosti ili nije izmirivao obaveze po osnovu poreza i doprinosa.

Poslodavcu koji podnosi zahtjev za izdavanje radne dozvole za zastupnika privrednog društva, odnosno preduzetnika, neće se odbiti zahtjev iz prva tri navedena razloga.

Izuzetno, poslodavcu se neće odbiti zahtjev za izdavanje radne dozvole za stranca:

- sa visokim obrazovanjem, na rukovodećim poslovima;
- člana porodice crnogorskog državljanina (supružnika i djece do navršene 21. godine života);
- člana porodice poslodavca (supružnika i djece do navršene 21. godine života);
- u zanimanju koje nije moguće obezbijediti obrazovanjem u Crnoj Gori.

Dozvole se izdaju na određeno vrijeme, za period od tri mjeseca do godinu dana, sa mogućnošću produženja još dvije godine, zavisno od vrste dozvole.

Vlada Crne Gore, na predlog ministarstva nadležnog za poslove rada, uz prethodno pribavljena mišljenja ministarstava nadležnih za pojedine djelatnosti za koje se utvrđuje kvota i mišljenja Socijalnog savjeta, a u skladu sa migracionom politikom i uz uvažavanje stanja na tržištu rada, utvrđuje godišnju kvotu radnih dozvola.

Kvota se ne utvrđuju za radne dozvole koje se izdaju strancu:

- sa ličnom radnom dozvolom;
- koji se zapošljava u Crnoj Gori na osnovu međunarodnog ugovora, na bazi reciprociteta;
- koji izvodi nastavu u ustanovama obrazovanja, na jeziku i pismu pripadnika manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica;
- profesionalnom sportisti ili sportskom radniku koji na osnovu zaključenog ugovora radi u Crnoj Gori;
- članu porodice crnogorskog državljanina (supružniku i djeci do navršene 21. godine života);
- članu porodice stranca kome je odobreno stalno nastanjenje u Crnoj Gori (supružniku i djeci do navršene 21. godine života);
- članu porodice izbjeglice (supružniku i djeci do navršene 21. godine života);
- zastupniku privrednog društva, odnosno preduzetniku;
- upućenom strancu na dodatnom osposobljavanju i usavršavanju u Crnoj Gori;
- upućenom strancu (rukovodiocu, specijalisti, odnosno menadžeru);
- pružaocu ugovorne usluge.

Prioriteti kod izdavanja novih radnih dozvola imaju stranci:

- članovi porodice stranca sa dozvolom boravka u Crnoj Gori (supružnici i djeca do navršene 21. godine života);
- stranci sa stručnim obrazovanjem u oblasti deficitarnih zanimanja;

- radni migranti.

Odredbe navedenog Zakona koje se odnose na rad stranaca ne primjenjuju se na strance:

- koji su članovi diplomatskog, odnosno konzularnog predstavništva na teritoriji Crne Gore;
- koji na osnovu međunarodnog prava imaju imunitet;
- koji u Crnoj Gori obavljaju poslove na osnovu međunarodnih ugovora koje Crna Gora zaključi sa drugom državom, međunarodnom organizacijom ili Evropskom unijom o stručno-tehničkoj pomoći ili na osnovu potvrđenih međunarodnih ugovora;
- izbjeglice koje ispunjavaju jedan od sljedećih uslova: borave najmanje tri godine u Crnoj Gori, su u braku sa crnogorskim državljaninom, imaju jedno dijete koje ima crnogorsko državljanstvo;
- osnivači, prokuristi, članovi organa upravljanja i rukovođenja i revizori privrednog društva, koji u tom društvu obavljaju poslove, ako obavljanje tih poslova nema karakter radnog odnosa;
- akademsko osoblje koje je pozvano kao profesor ili predavač i naučni radnik koje učestvuje u nekom naučno-istraživačkom projektu od značaja za Crnu Goru;
- članovi međunarodnih misija koji obavljaju posao istraživanja u Crnoj Gori, koji je odobrila Vlada Crne Gore;
- dopisnici akreditovani u Crnoj Gori ili izvještači stranih medija;
- umjetnici i tehničko osoblje za operu, balet, pozorište, koncerte, likovne i druge kulturne manifestacije, ako u Crnoj Gori ne borave duže od 30 dana, odnosno tri mjeseca godišnje sa prekidima;
- koji u Crnu Goru dolaze radi učestvovanja na sportskim takmičenjima;
- koji obavljaju poslove koji se odnose na isporuku, montažu ili servis mašina ili opreme, ako njihov rad ne traje duže od 30 dana neprekidno, odnosno ukupno tri mjeseca godišnje sa prekidima;
- koji učestvuju na sajamskim ili izložbenim manifestacijama na kojima izlaže njihov poslodavac;
- koji učestvuju na organizovanim stručnim skupovima i seminarima;
- poslovni posjetioci;
- učenici ili studenti, koji u Crnoj Gori obavljaju praksu na osnovu međunarodnog ugovora o razmjeni učenika, odnosno studenata;
- koji su članovi posade brodova, posade letjelica ili zaposleni u privrednim društvima drumskog i željezničkog saobraćaja, sa sjedištem registrovanim u inostranstvu;
- vjerski službenici dok obavljaju vjersku službu;
- koji djeluju u okviru registrovanih humanitarnih organizacija;
- zaposleni u cirkusima ili zabavnim parkovima, ako u Crnoj Gori ne borave duže od tri mjeseca neprekidno;
- civilni i vojni službenici vlada drugih država, koji u Crnu Goru dolaze na osnovu ugovora o saradnji sa Vladom Crne Gore.

2. Da li postoje odredbe koje sprječavaju diskriminaciju po osnovu državljanstva (posredno ili neposredno) u odnosu na radnike-migrante iz EU, kao i članove njihovih porodica (bez obzira na državljanstvo) u pogledu zaposlenja, plate i uslova rada, i ukoliko postoje, koje su to?

Radnici migranti iz EU i njihovi članovi porodica koji legalno borave i koji su legalno zaposleni u Crnoj Gori, imaju jednak tretman kao zaposleni državljani Crne Gore, u pogledu zaposlenja, zarada i uslove rada.

Ustavom Crne Gore proklamovano je načelo, da svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične uslove rada i na zaštitu za vrijeme nezaposlenosti.

Prema Zakonu o radu (Sl. list CG, br. 49/08), zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija

lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredeljenje, političko i drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo.

3. Koji se uslovi s obzirom na državljanstvo (ako postoje) primjenjuju kod zapošljavanja u javnom sektoru?

Shodno Zakonu o državnim službenicima i namještenicima (Sl. list CG, br. 50/08), strani državljanin ili lice bez državljanstva može da zasnjuje radni odnos u državnom organu, pod uslovima utvrđenim Zakonom o zapošljavanju i radu stranaca (Sl. list CG, br. 22/08) i međunarodnim konvencijama.

Uslovi za zapošljavanje stranih državljana ili lica bez državljanstva navedeni su u odgovoru na pitanje broj 1 ovog Poglavlja.

B. Sloboda kretanja radnika unutar Zajednice (Uredba (EEZ) 1612/68)

4. Imaju li radnici-migranti iz EU-a jednak pristup raspoloživim radnim mjestima kao i crnogorski državljani?

Ako su radnici-migranti iz EU legalno zaposleni i rade na teritoriji Crne Gore, shodno odredbama Zakona o zapošljavanju i radu stranaca (Sl. list CG, br. 22/08), navedenim u odgovoru na pitanje broj 1. ovog poglavlja, tada imaju ravnopravan pristup tržištu rada, odnosno zapošljavanju, te se u tom smislu izjednačavaju sa državljanima Crne Gore.

5. Postoje li neki zahtjevi u pogledu poznavanja jezika za određena radna mjesta, i ako postoje, kakvi?

Pravilnikom o izdavanju, obnovi i oduzimanju licence, propisano je da doktor – strani državljanin, koji namjerava da privremeno ili trajno obavlja zdravstvenu djelatnost u Crnoj Gori, dužan je da uz zahtjev i ostalu propisanu dokumentaciju, dostavi i potvrdu o poznavanju službenog jezika u Crnoj Gori.

Iako zakonima nije striktno propisano da je za obavljanje određenih poslova neophodno poznavanje službenog jezika u Crnoj Gori, pravilo je da za sva radna mjesta za koja je posjedovanje državljanstva propisano kao opšti uslov, neophodno poznavanje službenog jezika.

6. Da li radnici-migranti iz EU-a dobijaju pomoć od Zavoda za zapošljavanje?

Ostvarivanje prava nezaposlenih lica regulisana su Zakonom o zapošljavanju (Sl. list CG, br. 21/08), Statutom i drugim podzakonskim aktima.

Nezaposlena lica u Crnoj Gori kod Zavoda za zapošljavanje shodno odredbama člana 10 Zakona o zapošljavanju, imaju pravo na:

1. informisanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja;
2. posredovanje u zapošljavanju;
3. uključivanje u program aktivne politike zapošljavanje;
4. pripremu za zapošljavanje;
5. osiguranje za slučaj nezaposlenosti;
6. novčanu pomoć;
7. zdravstveno osiguranje;
8. druga prava u skladu sa Zakonom o zapošljavanju

Stranac koji ima odobren stalni boravak u Crnoj Gori i kome je izdata lična radna dozvola, prema odredbama Zakonu o zapošljavanju i radu stranaca (Sl. list RCG, br.22/08), navedena prava ostvaruje kod Zavoda za zapošljavanje pod istim uslovima kao i državljani Crne Gore.

Bilateralnim međunarodnim ugovorima, strancu koji ima odobren privremeni boravak u Crnoj Gori i dozvolu za rad, po prestanku radnog odnosa, obezbjeđuju se prava iz socijalnog osiguranja, koja obuhvataju prava iz zdravstvenog, penzijsko invalidskog osiguranja i prava za slučaj nezaposlenosti.

Crna Gora je, na osnovu odredbi međunarodnog prava o sukcesiji države u pogledu međunarodnih ugovora, Odlukom o proglašenju nezavisnosti Republike Crne Gore od 03. juna 2006.godine (Sl. list RCG, br. 36/06), preuzela obavezu da primjenjuje sve međunarodne ugovore i sporazume o socijalnom osiguranju koje je zaključila i kojima je pristupila Državna zajednica Srbija i Crna Gora.

Sporazumima o socijalnom osiguranju uspostavlja se pravna veza između sistema socijalnog osiguranja država potpisnica sporazuma i omogućava ostvarivanje i korišćenje prava iz socijalnog osiguranja osiguranicima tih država. Sporazumi su zasnovani na opšte prihvaćenim načelima u zaključivanju ovakvih bilateralnih ugovora.

Međutim, navedenim sporazumima propisani su izuzeci od principa izjednačenosti teritorija država ugovornica, pa se opšte pravilo da se davanja iz socijalnog osiguranja ostvarena prema pravnim propisima jedne države ugovornice isplaćuju korisniku sa prebivalištem u drugoj državi ugovornici, ne primjenjuju na davanja za slučaj nezaposlenosti.

Kod prava na davanje u slučaju nezaposlenosti primjenjuje se princip sabiranja perioda osiguranja. Sporazumima je propisano da se period osiguranja, utvrđen prema pravnim propisima jedne države ugovornice, uzima u obzir za pravo na davanje u slučaju nezaposlenosti prema pravnim propisima druge države ugovornice, ako je nezaposleno lice u državi ugovornici u kojoj ostvaruje pravo na davanje prije podnošenja zahtjeva za to davanje bilo osigurano za slučaj nezaposlenosti najmanje onoliko mjeseci koliko je predviđeno prema njenim pravnim propisima.

Uslov minimalnog perioda zaposlenja ne odnosi se na nezaposlena lica čije je zaposlenje na neodređeno vrijeme, odnosno osnov za obavezno osiguranje prestao bez njihove volje i krivice, ili koji imaju prebivalište na teritoriji države ugovornice u kojoj podnose zahtjev, odnosno ostvaruju pravo na davanje.

7. Koja prava na "poreske i socijalne povlastice" i stručnu obuku imaju radnici iz EU?

U pogledu "poreskih i socijalnih povlastica", te prava na stručnu obuku, radnici iz EU izjednačeni su sa državljanima Crne Gore, ako su legalno zaposleni i rade u Crnoj Gori.

Tako na primjer, odredbe Zakona o porezu na dohodak fizičkih lica (Sl. list RCG, br. 65/01, 37/04 i 78/06) koje se odnose na poreska oslobođenja na lična primanja jednako se primjenjuju na radnike iz EU. Socijalne povlastice, u smislu prava na socijalno osiguranje se računaju na isti način kao i za crnogorske državljanke.

Zakonom o radu (Sl. list CG, br. 49/08) je propisano da je poslodavac dužan da omogući zaposlenom obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahtijeva potreba procesa rada, uvođenje novog načina organizacije rada, a posebno kada dođe do usvajanja i primjene novih metoda u organizaciji i tehnologiji rada.

Stručnu obuku radnika obavljaju poslodavci, radi sticanja internih kvalifikacija i licencirani organizatori obrazovanja odraslih.

Sredstva za stručnu obuku radnika iz EU obezbjeđuje poslodavac ili sami radnici, odnosno za deficitarna zanimanja Zavod za zapošljavanje Crne Gore iz budžeta Crne Gore.

8. Kakva prava na sindikalno organizovanje imaju radnici iz EU?

Pravo zaposlenih na slobodu sindikalnog udruživanja i djelovanja, bez odobrenja, uz upis kod nadležnog organa jemči se Ustavom Crne Gore.

Shodno navedenoj Ustavnoj odredbi Zakonom o radu je utvrđeno da zaposleni imaju pravo da po slobodnom izboru, bez predhodnog odobrenja, osnivaju svoje sindikalne organizacije i da se u njih učlanjuju, pod uslovima utvrđenim statutom i pravilima tih organizacija.

Sindikalna organizacija samostalno odlučuje o načinu njenog zastupanja kod poslodavca.

Sindikalna organizacija može imenovati ili izabrati jednog sindikalnog predstavnika koji će je zastupati. Poslodavac je dužan da sindikalnom predstavniku omogući pravovremeno ostvarivanje prava, kao sindikalnom predstavniku i pristup podacima za ostvarivanje tog prava.

Predstavnik sindikalne organizacije ima pravo da učestvuje u raspravi pred nadležnim organima poslodavca.

Sindikalna organizacija ima pravo na kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora.

Sindikalna prava zaposleni ostvaruju i na osnovu Opšteg kolektivnog ugovora. Prema Opštem kolektivnom ugovoru poslodavac je obavezan da sindikatu obezbjeđuje uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih. Isto tako, potpisnici Opšteg kolektivnog ugovora su se obavezali da će sindikatu obezbijediti najmanje sljedeće uslove za rad i djelovanje, i to: pravo na učešće u nacionalnim i međunarodnim sindikalnim aktivnostima; pravo na nepovredivost sindikalnih prostorija, sindikalne pošte i telefonskih razgovora; pravo na zaštitu sindikalnih fondova i sindikalne imovine od intervencija javne vlasti; pravo sindikata na pristup medijima; pravo na dobrovoljno pristajanje na mirenje i proces arbitraže; pravo zaposlenih na obrazovanje i osposobljavanje.

Poslodavac treba da omogući sindikatu da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i predloge i da zauzima stavove, kao i da bude informisan o pitanjima koja su od bitnog značaja za profesionalni i ekonomski interes zaposlenih. Poslodavac shodno navedenom kolektivnom ugovoru razmatra mišljenja i predloge sindikata prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, a posebno u vezi pitanja koja se tiču, kolektivnog otpuštanja

radnika usled tehnološko-ekonomskih, restrukturalnih i drugih promjena, profesionalne osposobljenosti i dr.

Isto tako, Opštim kolektivnim ugovorom je predviđeno da sindikalna organizacija ima pravo da zastupa zaposlenog u disciplinskom postupku.

Zakon o radu i Opšti kolektivni ugovor primjenjuje se na zaposlene kod poslodavca koji rade na teritoriji Crne Gore, kao i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane poslodavca sa sjedištem u Crnoj Gori, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno. Iz tog razloga, odredbe Zakona o radu i Opšteg kolektivnog ugovora koje se odnose na sindikalna prava odnose se i na radnike iz EU koji imaju legalan boravak i koji su legalno zasnovali radni odnos u Crnoj Gori.

9. Koja prava na stanovanje imaju radnici iz EU?

Zakonom o strancima (Sl. list CG, br. 82/08) propisano je da je stranac dužan, da prilikom podnošenja zahtjeva za dobijanje odobrenja za privremeni boravak u svrhu zapošljavanja i rada, obavljanja privredne ili preduzetničke djelatnosti, odnosno sezonskog rada, dostavi i dokaz o obezbijeđenom smještaju.

Radnici iz EU nemaju posebna prava u pogledu stanovanja u odnosu na državljane Crne Gore. Naime, radnici iz zemalja EU, ako imaju potrebnu radnu dozvolu mogu kao i svi državljani Crne Gore unajmiti stan, odnosno koristiti stambeni prostor na osnovu ugovora o zakupu stana sklopljenog u skladu sa Zakonom o obligacionim odnosima (Sl. list CG, br. 47/08), uz plaćanje zakupnine koja se slobodno ugovara. Takođe postoji mogućnost da poslodavac, odnosno pravno lice kod koga se stranac zapošljava, odnosno radi, zaposlenom strancu obezbijedi smještaj.

10. Kakva prava na obrazovanje imaju djeca radnika-migranata iz EU?

Strani državljani mogu se obrazovati kao građani Crne Gore pod uslovima uzajamnosti.

Strani državljani koji imaju privremeni boravak ili stalno nastanjenje u Crnoj Gori, jednaki su u ostvarivanju prava na obrazovanje sa građanima Crne Gore, u skladu sa posebnim zakonom. (Član 9 stav 2 i 3 Opšteg zakona o obrazovanju i vaspitanju – Sl. list RCG, br. 64/02, 31/05 i 49/07).

Dakle, djeca migranata iz EU mogu se obrazovati kao i građani Crne Gore u školama u kojima se nastava izvodi na jeziku koji je u službenoj upotrebi, a škola je dužna da toj djeci pruži odgovarajuću pomoć u učenju jezika na kojem se izvodi nastava. (Član 11 Opšteg zakona o obrazovanju i vaspitanju – Sl. list RCG, br. 64/02, 31/05 i 49/07).

Pored obrazovanja koje mogu steći u državnim školama, djeca radnika- migranata mogu se obrazovati i u privatnim osnovnim školama čiji su osnivači strana pravna ili fizička lica i sticati obrazovanje u tim školama na maternjem jeziku. (Član 43 Opšteg zakona o obrazovanju i vaspitanju vaspitanju – Sl. list RCG, br. 64/02, 31/05 i 49/07).

Strani državljani imaju pravo upisa na studijske programe u javnim ustanovama visokog obrazovanja pod jednakim uslovima kao državljani Crne Gore. (čl. 89 Zakona o visokom obrazovanju – Sl. list RCG, br. 60/03 i Sl. list CG, br. 04/08).

C. Prava građana Unije i njihovih članova porodice na slobodno kretanje i boravak na teritoriji države članice (Direktiva 2004/38/EC); Napomena: Ova pitanja se odnose samo na specifične odredbe za građane EU koji se bave ekonomskom djelatnošću kao zaposlene osobe; napominjemo da se druge odredbe ove Direktive nalaze u poglavlju 23)

11. Koja dokumenta su potrebna za radnike-migrante iz EU-a i članove njihovih porodica (uključujući članove porodice koji nisu državljani zemalja EU-a) koji ulaze u Crnu Goru?

Uslovi za ulazak, kretanje i boravak stranaca na teritoriji Crne Gore, uređeni su Zakonom o strancima (Sl. list CG, br. 82/08) i Uredbom o viznom režimu (Sl. list CG, br. 80/08).

Shodno članu 1 Uredbe, državljani zemalja članica EU mogu ulaziti, prelaziti preko teritorije i boraviti u Crnoj Gori do 90 dana sa važećom putnom ispravom bez obaveze pribavljanja vize. Shodno članu 2 Uredbe, državljani zemalja članica EU mogu ulaziti, prelaziti preko teritorije i boraviti u Crnoj Gori do 30 dana sa važećom ličnom kartom, odnosno drugom ispravom na osnovu koje se može utvrditi njihov identitet i državljanstvo.

Članovi porodice koji nisu državljani zemalja članica EU pravo na ulazak u Crnu Goru ostvaruju shodno Uredbi o viznom režimu, a u zavisnosti od državljanstva koja posjeduju.

12. Koje formalnosti koje se tiču boravka treba da ispune građani EU koji se bave ekonomskom djelatnošću kao zaposlene osobe?

Strancu koji želi da se u Crnoj Gori bavi ekonomskom djelatnošću kao zaposlena osoba i koji u Crnoj Gori namjerava da boravi duže od 90 dana, može se odobriti privremeni boravak radi zapošljavanja i rada, odnosno obavljanja privredne, preduzetničke ili druge djelatnosti, u skladu sa Zakonom o strancima (Sl. list CG, br. 82/08).

Privremeni boravak radi zapošljavanja i rada, obavljanja privredne, preduzetničke ili druge djelatnosti odobriće se strancu ako: ima sredstva za izdržavanje; ima obezbijeđen smještaj; ima zdravstveno osiguranje; ispunjava uslove za ulazak i kretanje na teritoriji Crne Gore; je priložio dokaz o opravdanosti zahtjeva za privremeni boravak. Pored opštih uslova za navedeno odobrenje, stranac mora posjedovati i radnu dozvolu koja je izdata u skladu sa Zakonom o zapošljavanju i radu stranaca (Sl. list CG, br. 22/08). Radna dozvola je dokument na osnovu kojeg se stranac može zaposliti, odnosno raditi u Crnoj Gori. Privremeni boravak radi zapošljavanja strancu se izdaje na rok određen u radnoj dozvoli, odnosno na rok od jedne godine.

Odobrenje za privremeni boravak u Crnoj Gori izdaje Ministarstvo unutrašnjih poslova i javne uprave uz prethodnu saglasnost Uprave policije. Zahtjev za izdavanje odobrenja za prvi privremeni boravak stranac podnosi diplomatskom, odnosno konzularnom predstavništvu Crne Gore, dok stranac kome za ulazak u Crnu Goru nije potrebna viza zahtjev za izdavanje odobrenja za prvi privremeni boravak može da podnese organizacionoj jedinici Ministarstva unutrašnjih poslova i javne uprave u mjestu boravišta. U slučaju da zahtjev za odobrenje privremenog boravka bude odbijen, stranac može izjaviti žalbu Ministarstvu unutrašnjih poslova i javne uprave u roku od osam dana od dana prijema rješenja. Privremeni boravak odobrava se sa rokom važenja do jedne godine. Odobrenje privremenog boravka unosi se u važeću putnu ispravu stranca. Privremeni boravak može se produžavati najduže do dvije godine. Zahtjev za produženje privremenog

boravka stranac podnosi Ministarstvu unutrašnjih poslova i javne uprave, u mjestu boravišta, najkasnije 30 dana prije isteka roka važenja privremenog boravka.

Takođe, Zakonom o strancima je propisano da se stalno nastanjenje može odobriti strancu koji je do dana podnošenja zahtjeva boravio u Crnoj Gori neprekidno pet godina na osnovu odobrenja za privremeni boravak. Izuzetno, stalno nastanjenje se može odobriti strancu koji je do dana podnošenja zahtjeva imao odobren privremeni boravak u Crnoj Gori manje od pet godina neprekidno, ako to nalažu razlozi humanosti ili ako bi to predstavljalo interes za Crnu Goru. Vrijeme koje je stranac proveo na privremenom boravku odobrenom radi sezonskog rada i izdržavanju kazne zatvora ne računa se u vrijeme potrebno za odobrenje stalnog nastanjenja. Odobrenje za stalno nastanjenje izdaje Ministarstvo unutrašnjih poslova i javne uprave. Zahtjev za stalno nastanjenje stranac podnosi organizacionoj jedinici Ministarstva u mjestu boravišta. Odobrenje za stalno nastanjenje unosi se u putnu ispravu stranca.

13. Da li radnici-migranti iz EU imaju pravo da sa sobom povedu članove porodica u Crnu Goru?

Stranac koji ima odobrenje za stalno nastanjenje ili privremeni boravak u Crnoj Gori shodno odredbama Zakona o strancima (Sl. list CG, br. 82/08), može sa sobom povesti članove uže porodice. Pod užom porodicom u smislu ovog zakona smatraju se: supružnici, njihova maloljetna djeca rođena u braku ili van braka, maloljetna djeca jednog od supružnika i usvojena djeca.

Izuzetno, članom uže porodice može se smatrati i drugi srodnik, ako postoje posebni, lični ili humanitarni razlozi sa spajanje porodice u Crnoj Gori.

Privremeni boravak radi spajanja porodice odobrava se na rok od jedne godine, odnosno do isteka roka važenja odobrenja o privremenom boravku stranca sa kojim se spajanje traži. Privremeni boravak može se produžiti u slučaju kada je crnogorski državljanin umro, kao i u slučaju prestanka braka koji je u Crnoj Gori trajao najmanje tri godine. Strancu, članu uže porodice crnogorskog državljanina ili stranca kome je odobreno stalno nastanjenje u Crnoj Gori, privremeni boravak se može produžavati do ispunjenja uslova za sticanje prava na stalno nastanjenje.

14. Odobrava li se članovima porodice iz trećih zemalja dozvola boravka u Crnoj Gori istog trajanja kao i građaninu EU-a?

U pogledu ostvarivanja prava na privremeni boravak po osnovu spajanja porodica, Zakon o strancima (Sl. list CG, br. 82/08) ne pravi razliku između državljanina zemalja članica EU i državljanina trećih država. Uslovi za ostvarivanje prava na privremeni boravak radi spajanja porodice navedeni su u odgovoru na pitanje 13 ovog poglavlja.

15. Da li uslovi za dobijanje radne dozvole ili slična ograničenja postoje za članove porodice radnika-migranta u Crnoj Gori (uključujući one koji nisu državljani EU) i ukoliko postoje, koji su to?

Članovi porodice stranca (bračni drug i djeca do navršene 21. godine života) se mogu zaposliti, odnosno raditi u Crnoj Gori po istim uslovima kao i taj stranac (uslovi su navedeni u odgovoru na pitanje pod brojem 1 ovog Poglavlja).

Izdavanje radnih dozvola strancima-članovima porodice stranca kome je odobreno stalno nastanjenje u Crnoj Gori i članovima porodice izbjeglice nije ograničeno godišnjom kvotom, što znači da se one izdaju bez obzira na stanje na tržištu rada Crne Gore.

Takođe, prioritet kod izdavanja novih radnih dozvola imaju stranci-članovi porodice stranca sa dozvolom boravka u Crnoj Gori.

16. Da li se može dozvola boravka radniku-migrantu iz EU ukinuti isključivo na osnovi nenamjerne nezaposlenosti, bolesti ili nesreće?

Zakonom o strancima (Sl. list CG, br. 82/08), propisani su uslovi pod kojima se strancu koji ima odobren privremeni boravak radi zapošljavanja i rada, obavljanja privredne, preduzetničke ili druge djelatnosti može otkazati boravak i uslovi pod kojima prestaje privremeni boravak strancu.

Članom 52 stav 1 tačka 3 Zakona, privremeni boravak može se otkazati strancu ako se naknadno utvrdi da boravak ne koristi u skladu sa svrhom zbog koje mu je izdato odobrenje za privremeni boravak.

Stavom 2 istog člana propisano je da se prilikom odlučivanja o otkazu privremenog boravka, naročito uzimaju u obzir trajanje boravka i lične, porodične, ekonomske i druge okolnosti.

Privremeni boravak strancu se neće automatski otkazati ako je došlo do prestanka rada bez njegove krivice, ili u slučaju bolesti ili nesreće, pa stranac može nastaviti sa boravkom u Crnoj Gori do isteka roka važenja boravka, u skladu sa Zakonom o strancima, ili promijeniti osnov boravka, saglasno istom Zakonu.

17. Da li će bračni drug i djeca mlađa od 21 godine (bez obzira na državljanstvo) radnika-migranta iz EU-a imati pravo na zaposlenje u Crnoj Gori bez radne dozvole?

Radna dozvola je neophodan dokument na osnovu koje se stranac može zaposliti, odnosno raditi u Crnoj Gori. Bračni drug i djeca mlađa od 21. godinu stranca zaposlenog u Crnoj Gori imaju pravo na zaposlenje u skladu sa odredbama Zakona o zapošljavanju i radu stranaca (Sl. list CG, br. 22/08), detaljno obrađenom u pitanju broj 1 ovog poglavlja.

Zakonom o zapošljavanju i radu stranaca, propisano je da se u godišnju kvotu radnih dozvola ne uračunavaju radne dozvole za radnike-strance: članove porodice stranca kome je odobreno stalno nastanjenje i članove porodice stranca kojem je priznat status izbjeglice (supružniku i djeci do navršene 21. godine života).

Prema tome, bračni drug i djeca ispod 21. godine starosti pomenutih stranaca, moći će se zaposliti u Crnoj Gori ako imaju radnu dozvolu, ali izdavanje tih radnih dozvola nije ograničeno godišnjom kvotom, što znači bez obzira na stanje tržišta rada u Crnoj Gori.

Sporazumom o stabilizaciji i pridruživanju propisano je da supružnik i djeca radnika, koji je zakonito zaposlen na teritoriju neke države članice i koji zakonito borave na njenoj teritoriji, imaju pristup tržištu rada te države članice za vrijeme trajanja zaposlenja koje je odobreno tom radniku.

Supružnici i djeca do 21. godine starosti radnika migranta iz EU mogu raditi u Crnoj Gori bez radne dozvole ako pripadaju slijedećim kategorijama stranih državljana koji mogu raditi u Crnoj Gori bez radne dozvole, kao što su npr: članovi diplomatskog, odnosno konzularnog predstavništva, osnivači, članovi organa upravljanja i rukovođenja privrednog društva, akademsko osoblje, umjetnici, poslovni posjetioci i dr.

Lica koja ne moraju imati radnu dozvolu navedena su u odgovoru na pitanje broj 1 ovog poglavlja.

18. Da li za građanina EU postoje pravila koja predviđaju pravo na ostanak u Crnoj Gori

a) koji je radio u Crnoj Gori a zatim stekao uslove za penziju;

U skladu sa Zakonom o strancima (Sl. list CG, br. 82/08), stranac koji je radio u Crnoj Gori i imao odobren privremeni boravak po osnovu zapošljavanja i rada, obavljanja privredne ili preduzetničke djelatnosti, a zatim stekao uslov za penziju, može ostati u Crnoj Gori, s tim što je neophodno da podnese zahtjev za odobrenje privremenog boravka u Crnoj Gori po nekom od drugih osnova propisanih ovim Zakonom, ili da podnese zahtjev za stalno nastanjenje ako ispunjava zakonom propisane uslove.

b) koji je radio u Crnoj Gori i boravio u kontinuitetu u trajanju od najmanje dvije godine, i postao trajno nesposoban za rad;

U skladu sa Zakonom o strancima (Sl. list CG, br. 82/08), stranac koji je radio u Crnoj Gori i boravio u kontinuitetu u trajanju od najmanje dvije godine i postao trajno nesposoban za rad, može ostati u Crnoj Gori, s tim što je neophodno da podnese zahtjev za odobrenje privremenog boravka u Crnoj Gori po nekom od drugih osnova propisanih ovim Zakonom, ili da podnese zahtjev za stalno nastanjenje ako ispunjava zakonom propisane uslove.

c) ko je radio u Crnoj Gori i zatim postao nesposoban za rad zbog nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja?

U skladu sa Zakonom o strancima (Sl. list CG, br. 82/08), stranac koji je radio u Crnoj Gori i zatim postao nesposoban za rad zbog nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja, može ostati u Crnoj Gori, s tim što je neophodno da podnese zahtjev za odobrenje privremenog boravka u Crnoj Gori po nekom od drugih osnova propisanih ovim Zakonom, ili da podnese zahtjev za stalno nastanjenje ako ispunjava zakonom propisane uslove.

19. Koja su prava na boravak članova porodice građana EU-a gore navedenih kategorija?

Spajanje porodice je uređeno Zakonom o strancima (Sl. list CG, br. 82/08). Članom 48 ovog Zakona propisano je da se privremeni boravak radi spajanja porodice može odobriti strancu, članu uže porodice crnogorskog državljanina ili stranca kome je odobreno stalno nastanjenje ili privremeni boravak u Crnoj Gori.

Prema tome, članovi porodice stranca kome je odobreno stalno nastanjenje ili privremeni boravak u Crnoj Gori, bez obzira na osnov, mogu ostvariti pravo na privremeni boravak radi spajanja porodice, pod uslovima navedenim u odgovoru na pitanje 13 ovog poglavlja.

D. Osiguravanje dodatnih penzionih prava zaposlenih i samozaposlenih osoba koje se kreću unutar Zajednice (Direktiva 98/49/EZ)

20. Da li Crna Gora ima neke dodatne (ili privatne) penzione fondove?

Zakonom o dobrovoljnim penzionim fondovima (Sl. list RCG, br. 78/06 i 14/07) propisano je: "Ovim zakonom uređuju se uslovi za osnivanje društava za upravljanje penzionim fondovima (u daljem tekstu: društvo za upravljanje) i organizovanje dobrovoljnih penzionih fondova na osnovu individualne kapitalizovane štednje, kao i njihovo poslovanje." (Član 1) Načela na kojima se zasnivaju dobrovoljni penzioni fondovi su: 1) dobrovoljnost članstva; 2) raspodjela rizika ulaganja; 3) ravnopravnost članova; 4) javnost rada; 5) akumulacija sredstava (Član 2).

U skladu sa Zakonom o dobrovoljnim penzionim fondovima u Crnoj Gori su formirana i dobila dozvolu za rad tri društva za upravljanje dobrovoljnim penzionim fondom: ATLAS PENZIJA a.d. Podgorica, MARKET INVEST a.d. Bijelo Polje i NLB PENZIJA a.d. Podgorica. ATLAS PENZIJA a.d. je osnovalo dobrovoljni penzioni fond PENZIJA PLUS, dok je MARKET INVEST a.d. osnovalo otvoreni dobrovoljni penzioni fond MARKET PENZIJA a.d. Društvo za upravljanje dobrovoljnim penzionim fondom NLB PENZIJA a.d. je dobilo dozvolu za rad za upravljanje dobrovoljnim penzionim fondom, ali nije pristupilo formiranju dobrovoljnog penzionog fonda.

21. Što se događa ukoliko se član dodatnog penzionog fonda preseli u zemlju članicu EU?

Otvoreni penzioni fond je penzioni fond kome mogu pristupiti sva fizička lica (Član 26 stav 5 Zakona o dobrovoljnim penzionim fondovima – Sl. list RCG, br. 78/06 i 14/07). Društvo za upravljanje koje upravlja otvorenim penzionim fondom ne može odbiti prijavu za članstvo bilo kog lica (Član 31 stav 4 Zakona o dobrovoljnim penzionim fondovima).

Zakonom o dobrovoljnim penzionim fondovima nije regulisano ovo pitanje. S obzirom da nema zabrana ili ograničenja, ukoliko se član otvorenog penzionog fonda preseli u zemlju članicu EU on može nesmetano nastaviti da uplaćuje doprinose jer je Zakonom propisano da otvorenom penzionom fondu mogu pristupiti sva lica.

Što se događa ukoliko se član dodatnog penzionog fonda preseli u zemlju članicu EU, kada je riječ o zatvorenom penzionom fondu, utvrđuje se Odlukom poslodavca o formiranju penzionog fonda. Zakon, s obzirom da ne sadrži ograničenja za uplatu doprinosa, obezbjeđuje prekogranične uplate doprinosa u cilju omogućavanja nesmetanog ostvarivanja slobode kretanja radnika i samozaposlenih lica unutar država članica.

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o dobrovoljnim penzionim fondovima, planiran Nacionalnim programom za integraciju Crne Gore u EU za period 2008 - 2012, uskladiće se u potpunosti sa Direktivom 32003L0041 o aktivnostima i nadzoru nad ustanovama profesionalnog penzionog osiguranja i Direktivom Savjeta broj 31998L0049 o očuvanju prava iz dodatnih penzija zaposlenih i samozaposlenih lica prilikom kretanja u okviru Zajednice.

22. Mogu li se sprovesti isplate iz dodatnog penzionog fonda članu fonda koji ima boravak u zemlji članici EU?

Član penzionog fonda može istupiti iz fonda povlačenjem sredstava sa ličnog računa, umanjениh za iznos naknade iz člana 36 Zakona o dobrovoljnim penzionim fondovima kad navršі 50 godina života. Sredstva iz stava 1 ovog člana mogu se povući na način: 1) da se najviše 30% isplati u gotovom novcu na dan ispunjenja uslova utvrđenih Pravilima o upravljanju i ugovorom o članstvu, a ostatak u mjesečnim ili periodičnim anuitetima, u roku ne dužem od tri godine od dana istupanja iz penzionog fonda, ili 2) da se ukupan iznos sredstava po nalogu člana prenese na društvo koje se bavi obezbjeđenjem isplate penzija, u skladu sa propisima. (Član 33 Zakona). Iznos koji je na računu člana fonda je imovina tog lica. (Član 34 Zakona)

Zakon o dobrovoljnim penzionim fondovima reguliše isplate citiranim članom 33 Zakona. Pravo na isplatu je uslovljeno sticanjem uslova za istupanje iz penzionog fonda, tj. za navršenje 50. godine života. Nakon navršene 50. godine života, član dobrovoljnog penzionog fonda stiče pravo na isplatu sredstava sa svog ličnog računa, koja su njegova imovina (član 34 Zakona), i kojom može raspolagati shodno sopstvenom opredjeljenju.

23. Mogu li radnici koji su privremeno zaposleni izvan Crne Gore u zemlji članici EU nastaviti da uplaćuju doprinose u svoj dodatni penzioni fond?

Zatvoreni penzioni fond je penzioni fond koji je organizovan za potrebe određenih poslodavaca, sindikata i drugih organizacija (Član 26 stav 6 Zakona o dobrovoljnim penzionim fondovima). Društvo za upravljanje koje upravlja zatvorenim penzionim fondom može prihvatiti prijavu za članstvo samo od lica koja su zapošljena kod poslodavca, članovi sindikata ili članovi drugih organizacija za čije potrebe je organizovan zatvoreni penzioni fond (Član 31 stav 5 Zakona).

Ugovor o članstvu u zatvorenom penzionom fondu mora se ponuditi na zaključivanje svim zaposlenim kod poslodavaca, odnosno članovima sindikata ili drugih organizacija za čije potrebe je formiran penzioni fond, kako bi imali ravnopravne uslove za članstvo u penzionom fondu i ravnopravne uslove za prelazak u drugi penzioni fond, odnosno istupanje iz penzionog fonda. (Član 5 stav 2 Pravila o bližoj sadržini ugovora o članstvu u dobrovoljnom penzionom fondu (Sl. list RCG, br. 57/07).

Položaj radnika, članova zatvorenog dobrovoljnog penzionog fonda koji su poslati na rad u drugu državu članicu kao i obezbjeđenje prekograničnih plaćanja u dodatne penzione sisteme drugih država članica nijesu regulisani zakonskim propisima. Podzakonskim propisom - Pravilima Komisije za hartije od vrijednosti o bližoj sadržini ugovora o članstvu u dobrovoljnom penzionom fondu (Sl. list RCG, br. 57/07) utvrđena je obaveza poslodavca da obezbijede ravnopravne uslove za učlanjenje ili prelazak u drugi penzioni fond, odnosno istupanje iz penzionog fonda. Ravnopravni uslovi podrazumijevaju da član zatvorenog dobrovoljnog penzionog fonda koji je privremeno zaposlen van Crne Gore u zemlji članici EU kod istog poslodavca može nastaviti da uplaćuje doprinose u dodatni penzioni fond.

24. Da li dodatni penzioni fondovi obezbjeđuju adekvatnu informaciju svojim članovima o njihovim penzionim pravima ukoliko se presele u zemlju članicu EU

Društvo za upravljanje donosi Pravila o upravljanju za svaki penzioni fond koji organizuje i kojim upravlja, a kojima se uređuje naročito: 1) naziv penzionog fonda; 2) osnovni principi i ograničenja ulaganja; 3) osnovni principi sticanja i prestanka članstva u penzionom fondu; 4) izvještavanje o poslovanju i portfelju penzionog fonda, kao i mjesto i način objavljivanja tih informacija; 5) prava i obaveze člana penzionog fonda i društva u slučaju prestanka ugovora o članstvu; 6) iznos i način naplate troškova upravljanja penzionim fondom; 7) druga pitanja od značaja za penzioni fond.

Informisanje članova o njihovim penzionim pravima ukoliko se presele u zemlju članicu EU nije eksplicitno regulisano zakonskim i podzakonskim propisima. Informacije o pravima članova u slučaju preseljenja bi po zakonskoj odredbi bile materija koja se uređuje Pravilima o upravljanju penzionim fondom, a za koje bi postojala obaveza objavljivanja kao i za informisanje o svim drugim pitanjima.

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o dobrovoljnim penzionim fondovima, planiran Nacionalnim programom za integraciju Crne Gore u EU za period 2008 - 2012, uskladiće se u potpunosti sa Direktivom 32003L0041 o aktivnostima i nadzoru nad ustanovama profesionalnog penzionog osiguranja i Direktivom Savjeta broj 31998L0049 o očuvanju prava iz dodatnih penzija zaposlenih i samozaposlenih lica prilikom kretanja u okviru Zajednice, kada će se eksplicitno zakonski regulisati i ovo pitanje.

II. EURES (Evropski služba za zapošljavanje)

25. Da li postoji nacionalna baza podataka o upražnjenim radnim mjestima? Da li postoji nacionalna internet adresa o upražnjenim radnim mjestima?

Zavod za zapošljavanje crne Gore, kao državna institucija, posjeduje i održava bazu podataka o slobodnim radnim mjestima, na nacionalnom nivou. Ova baza je jedinstvena i centralizovana na lokaciji Centralne službe Zavoda i obuhvata sve podatke koji se dobijaju i obrađuju na lokacijama područnih službi. U bazi se ne nalaze radna mjesta koja nijesu oglašena, što predstavlja mali procenat, u odnosu na ukupan broj upražnjenih radnih mjesta.

Ažuriranje podataka u bazi se izvršava u realnom vremenu, u trenutku nastanka informacije o potrebi za radnikom. Osnovni ulazni dokument je Prijava o slobodnom radnom mjestu (obrazac E1), koju poslodavac podnosi odgovarajućim službama Zavoda, na početku postupka zapošljavanja radnika. Po važećem Zakonu o zapošljavanju, poslodavac ne mora da oglašava slobodno radno mjesto, pa samim tim ni da podnosi prijavu E1, mada je preporuka Zavoda da to uradi.

Postojanje baze podataka o oglašenim slobodnim radnim mjestima predstavlja osnovnu pretpostavku za analitičko-istraživačko sagledavanje pojava u oblasti zapošljavanja i nezaposlenosti, i njihovog praćenja, na nivou Republike. Osim toga, njeno "online" ažuriranje omogućava jednostavnu distribuciju kvalitetnih i pravovremenih informacija o aktuelnoj tražnji na tržištu rada, svim zainteresovanim korisnicima, primjenom savremenih tehnologija, kao što su Internet i mobilna telefonija (SMS).

U okviru portala Zavoda za zapošljavanje Crne Gore (<http://www.zzzcq.org>) funkcioniše elektronska verzija tržišta rada u Crnoj Gori. Postupak oglašavanja slobodnih radnih mjesta na internetu je potpuno automatizovan, tako da su informacije o aktuelnim poslovima dostupne odmah nakon prijema prijave E1. Poslodavac ima potpunu kontrolu nad prijavom i može je promijeniti, ili dodati novu.

Postavljanje prijave za posao na web sajt Zavoda za zapošljavanje je besplatan servis, dostupan svima koji traže ili nude posao, bez obzira da li se nalaze na evidenciji lokalnih biroa rada ili ne. Jedini uslov je otvoren pristup Internetu i registracija za korišćenje ovog servisa. Osnovni nivo servisa omogućava pretragu oglašenih slobodnih radnih mjesta i/ili ponude radne snage u bazi podataka i dostupan je svim korisnicima, bez potrebe za registracijom. Pretraživanje se može izvršiti na tri načina:

- po području rada - obezbjeđuje pretragu po predefinisanim grupama zanimanja (područjima rada), uz mogućnost "fine" (customized) pretrage radi pronalaženja specifičnog zanimanja.
- po ključnoj riječi - omogućava izbor jedne ili više riječi zanimanja, sposobnosti ili stručne spreme, koje su ključne za traženi profil radnog mjesta. Pretraga se izvršava po bilo kojoj ili po svim ključnim riječima.
- po zadatim kriterijumima - omogućava izbor jednog ili više iz skupa predefinisanih kriterijuma (tip radnog angažovanja, radno vrijeme, mjesto rada, ponuđena minimalna plata, tražena znanja i sl). Pretraga se izvršava po svim izabranim kriterijumima.

„Moj SMS Posao“ je servis Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, baziran na opšteprihvaćenom „servisu kratkih poruka“ (SMS - Short Message Service), kao brzom, i relativno jeftinom, načinu razmjene informacija.

Slanjem odgovarajuće SMS poruke na jedan od brojeva našeg SMS Centra (067 33 91 11 ili 069 33 91 11), svi korisnici mogu, gotovo trenutno, dobiti potpune informacije o aktuelnim oglašenim slobodnim radnim mjestima ili informacije o raspoloživosti i strukturi određenih zanimanja na evidenciji Zavoda. SMS centar je u potpunosti automatizovan i obezbjeđuje da informacije iz oblasti zapošljavanja budu dostupne svim zainteresovanim 24h dnevno. SMS Centar funkcioniše u

okviru informacionog sistema Zavoda i podržava mobilne operatere mreža 067, 068, 069, 063 i 064.

Dalji koraci:

- Planirano je povezivanje informacionog sistema Zavoda sa informacionim sistemima ostalih državnih organa, u cilju usklađivanja opštih informacija o poslodavcima i tražiocima zaposlenja, na nacionalnom nivou.
- Upotreba digitalnih sertifikata u cilju identifikacije poslodavaca u sistemu Zavoda, koji elektronski ulažu prijave i/ili vrše uvid u podatke.
- Animiranje poslodavaca na korišćenje interneta u procesu oglašavanja slobodnih radnih mjesta i pronalaženja odgovarajuće radne snage.

Prisutni problemi - prepreke

- Nepostojanje tijela za izdavanje sertifikata (CA - Certificate Authority) na nacionalnom nivou.

26. Da li Zavod za zapošljavanje promoviše pokretljivost radnika?

Tržište rada u Crnoj Gori karakteriše, između ostalog, i sezonski porast tražnje za radnom snagom. To je posebno izraženo u oblasti turističke privrede, građevinarstva i poljoprivrede. Povećana tražnja u tim djelatnostima za obavljanje različitih vrsta poslova ne može se zadovoljiti raspoloživom ponudom domicilne radne snage.

Zavod za zapošljavanje nastoji da kroz Program sezonskog zapošljavanja promoviše mobilnost radnika. U tom cilju animira se što veći broj nezaposlenih lica da se, u vrijeme sezone (turističke, građevinske, poljoprivredne), zaposle na područjima gdje je izražena povećana tražnja. To se ogleda, prije svega, kroz blagovremeno i potpuno pružanje informacija nezaposlenima o mogućnostima i uslovima njihovog sezonskog zapošljavanja.

Takođe se ostvaruju i redovni kontakti sa poslodavcima kod kojih je najprisutnije sezonsko zapošljavanje u cilju povećanja tog zapošljavanja, te obezbjeđivanja pristojnih uslova radnog angažovanja tih lica u pogledu visine njihove zarade i smještaja. Programom sezonskog zapošljavanja se, u zadnjih nekoliko godina, obuhvatalo prosječno oko 25% nezaposlenih na evidenciji Zavoda. Od toga je njih oko 45%, u vrijeme obavljanja sezonskih poslova, mijenjalo mjesto prebivališta.

III. KOORDINACIJA SISTEMA SOCIJALNE SIGURNOSTI

A. Djelokrug koordinacije

27. Materijalni djelokrug:

a) Regulatoriva 883/2004 se primjenjuje na grane socijalne sigurnosti koji je pominjan u članu 43: da li sve ove grane postoje u vašem zakonodavstvu?

Zakonodavstvo Crne Gore iz oblasti socijalnog osiguranja obuhvata sve oblasti socijalne sigurnosti predviđene u članu 3, Regulative 883/2004.

b) U pogledu člana 9, molimo vas da navedete zakonodavstvo i sisteme socijalnog osiguranja predviđene Regulativom?

Crnogorsko socijalno zakonodavstvo, obuhvata penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje, osiguranje za slučaj nezaposlenosti i pravo na porodična davanja (dječiji dodatak), dakle, sve oblasti socijalnog osiguranja obuhvaćene Uredbom 31971R1408, od 14. juna 1971. godine, o primjeni sistema socijalne sigurnosti za zaposlene osobe i članove njihovih porodica koji se kreću u Zajednici, a koja predstavlja osnovni propis Evropskog socijalnog zakonodavstva, kao i Uredbom 31972R0574, od 21. marta 1972. godine, koja sadrži odredbe za primjenu Uredbe 31971R1408 i Uredbom 32003R0859, od 14. marta 2003. godine, koja proširuje primjenu navedenih uredbi.

U vezi sa članom 9 Regulative 883/2004, navodi se sljedeće crnogorsko zakonodavstvo o socijalnom osiguranju, koje ta regulatoriva obuhvata:

- za bolest i materinstvo: Zakon o zdravstvenom osiguranju (Sl. list RCG, br. 39/04) sa podzakonskim aktima za njegovu primjenu;
- za davanja za slučaj invalidnosti: Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju (Sl. list RCG, br. 54/03, 34/04, 79/04, 81/04, 47/07 i Sl list CG, br. 79/08), sa podzakonskim aktima za njegovu primjenu;
- za davanja za starost: Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju (Sl. list RCG, br. 54/03, 34/04, 79/04, 81/04, 47/07 i Sl list CG, br. 79/08) i Zakon o dobrovoljnim penzionim fondovima (Sl. list RCG, br.78/06 i 14/07) sa podzakonskim aktima za njihovu primjenu;
- za davanja za članove porodice: Zakon o penzijskom i invaliskom osiguranju (Sl. list RCG, br. 54/03, 34/04, 79/04, 81/04, 47/07 i Sl list CG, br. 79/08) sa podzakonskim aktima za njegovu primjenu;
- za davanja za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti: Zakon o zdravstvenom osiguranju (Sl. list RCG, br. 39/04) i Zakon o penzijskom i invaliskom osiguranju (Sl. list RCG, br. 54/03, 34/04, 79/04, 81/04, 47/07 i Sl list CG, br. 79/08) sa podzakonskim aktima za njihovu primjenu;
- za davanja za slučaj nezaposlenosti: Zakon o zapošljavanju (Sl. list RCG, br. 29/05), sa podzakonskim aktima za njegovu primjenu;

- za jednokratna davanja i dječji dodatak: Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti (Sl. list RCG, br. 78/05) sa podzakonskim aktima za njegovu primjenu.

c) Da li postoji jasna razlika između naknada iz socijalne pomoći kako je propisano Regulativom?

Davanja po osnovu socijalne zaštite u Crnoj Gori, uređena su Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti (Sl. list RCG, br. 78/05). Ta davanja se odnose na lica koja nijesu obuhvaćena pravnim propisima navedenim pod b).

S tim u vezi smatramo da pravni propisi Crne Gore, prave jasnu razliku između instituta naknada iz socijalnog osiguranja i instituta socijalne pomoći.

d) Da li postoje posebni sistemi za žrtve rata? Molimo da objasnite.

Zaštita boraca, vojnih invalida, porodica palih boraca i civilnih invalida rata u Crnoj Gori uređena je Zakonom o boračkoj i invalidskoj zaštiti (Sl. list CG, br. 21/08). Zakonom su obuhvaćeni učesnici ratova od 1912-1918 godine, učesnici Drugog svjetskog rata i učesnici oružanih akcija na prostorima bivše Jugoslavije poslije 1990. godine. Ovim zakonom su propisana prava vojnih invalida, kako ratnih tako i mirnodopskih, prava civilnih invalida rata (civilna lica kao žrtve zaostalog ratnog materijala), prava porodica poginulih učesnika rata i oružanih akcija i to kako uže porodice tako i roditelja poginulih, kao i članovi porodica nestalih pripadnika bivše Vojske Jugoslavije, a koji se vode kao nestala lica u Crnoj Gori.

U skladu sa zakonom, vojni invalidi i civilni invalidi rata imaju pravo, i to: na ličnu invalidninu kao stalno mjesečno novčano primanje, novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti (vojni invalid 100% - 80%), pravo na materijalno obezbjeđenje kao stalno mjesečno primanje ako im je invalidnina jedini izvor mjesečnih primanja, pravo na zdravstvenu zaštitu i zdravstveno osiguranje bez učešća za participaciju zdravstvene zaštite, izuzev neobavezne imunizacije i sva druga prava u skladu sa propisima iz oblasti zdravstva, pravo na besplatnu i povlašćenu vožnju u unutrašnjem saobraćaju. Prava su ostvarena zavisno od stepena tjelesnog oštećenja nastalog uslijed rane, povrede, ozljede ili bolesti. Isto tako, zakonom su obezbijeđeni i pogrebni troškovi za slučaj smrti korisnika ovih prava. Licima kojima je neophodna tuđa njega i pomoć i odgovarajuće ortopedsko pomagalo, obezbijeđeno je mjesečno novčano primanje za njegu i pomoć drugog lica kao i ortopedski dodatak, isto kao stalno mjesečno primanje za popravku ortopedskog pomagala, s tim što im je obezbijeđeno i pravo na odgovarajuće ortopedsko pomagalo.

Članovima porodice poginulog učesnika rata ili oružane akcije obezbijeđena su stalna mjesečna novčana primanja u vidu porodičnih invalidnina za svakog člana porodice, uvećanih porodičnih invalidnina za svako dijete, dok se nalazi na školovanju i roditeljima koji su izgubili jedino dijete koje su imali. Takođe, zakonom je obezbijeđena zdravstvena zaštita i zdravstveno osiguranje bez učešća u troškovima liječenja, kao i povlašćena i besplatna vožnja. Svim porodicama poginulih ili umrlih učesnika rata, odnosno oružane akcije, riješena su stambena pitanja, kao i drugi vidovi pomoći koji mogu biti od uticaja na odgovarajući materijalno-socijalni i stambeni položaj, u koji program su uključeni i ratni vojni invalidi.

Za djecu poginulih u oružanim akcijama poslije 1990. godine, za vrijeme školovanja obezbijeđene su stipendije, finansijska sredstva za nabavku udžbenika i školskog pribora i drugi vidovi koji mogu biti od uticaja za što uslovnije i adekvatnije školovanje.

e) Molimo vas da obezbijedite popis vaših bilateralnih ugovora o socijalnoj sigurnosti.

Nakon sticanja nezavisnosti, 03. juna 2006. godine, Crna Gora je zaključila sljedeće bilateralne sporazume o socijalnom osiguranju:

- Sporazum o socijalnom osiguranju između Crne Gore i Republike Srbije od 17. decembra 2006. godine (Sl. list RCG, br.17/07);
- Sporazum o socijalnom osiguranju između Crne Gore i Velikog Vojvodstva Luksemburg od 19. februaru 2008. Godine (Sl. list RCG, Međunarodni ugovori, br. 6/08);
- Sporazum o socijalnom osiguranju između Crne Gore i Republike Mađarske, od 20.maja 2008. godine (Sl. list RCG, Međunarodni ugovori, br. 6/08).

Pored navedenih sporazuma, takođe su usaglašeni i parafirani i novi bilateralni sporazumi o socijalnom osiguranju između Crne Gore i Konfederacije Švajcarske, kao i Crne Gore i Republike Makedonije, i očekuje se njihovo potpisivanje.

U skladu sa Odlukom Skupštine Republike Crne Gore o proglašenju nezavisnosti od 03. juna 2006. godine (Sl. list RCG, br. 36/06), po osnovu sukcesije bivše SFR Jugoslavije, SR Jugoslavije i Državne zajednice Srbija i Crna Gora, Crna Gora primjenjuje i sljedeće sporazume o socijalnom osiguranju:

- Sporazum o socijalnom osiguranju između SRJ i Republike Austrije od 05. juna 1998. godine (Sl. list SRJ, Međunarodni ugovori, br. 7/98);
- Konvencija o socijalnom osiguranju između FNRJ i Kraljevine Belgije od 1. novembra 1954. godine (Sl. list FNRJ, Međunarodni ugovori, br. 7/56);
- Konvencija o socijalnom osiguranju između FNRJ i Republike Bugarske od 18. decembra 1957. godine (Sl. list FNRJ, Međunarodni ugovori, br. 8/58);
- Konvencija o socijalnom osiguranju između FNRJ i Čehoslovačke od 29. maja 1957. godine, koja se primjenjuje od 1. decembra 1957. godine u odnosima sa Republikom Slovačkom (Sl. list FNRJ, Međunarodni ugovori, br. 1/58);
- Opšta konvencija o socijalnom osiguranju između FNRJ i Francuske Republike od 5. januara 1950. godine, (Sl. vijesnik prezidijuma Narodne skupštine FNRJ, br. 4/51);
- Konvencija o socijalnom osiguranju između FNRJ i Republike Italije od 14. novembra 1957. godine (Sl. list FNRJ, Međunarodni ugovori, br.1/ 59);
- Konvencija o socijalnom osiguranju između SFRJ i Kraljevine Holandije od 1. juna 1977. godine (Sl. list SFRJ, Međunarodni ugovori, br. 11/80)
- Konvencija o socijalnom osiguranju između SFRJ i Kraljevine Norveške od 8. maja 1975. godine (Sl. list SFRJ, Međunarodni ugovori, br. 22/75)
- Sporazum o socijalnom obezbjeđenju između SFRJ i Savezne Republike Njemačke od 12. oktobra 1958. godine (Sl. list SFRJ, Međunarodni ugovori, br. 9/69)
- Konvencija o socijalnom osiguranju između Vlade FNRJ i Vlade NR Poljske od 16. januara 1958. godine (Sl. list FNRJ, br.9/58)
- Konvencija o socijalnom osiguranju između SFRJ i Kraljevine Švedske od 30. marta 1979. godine (Sl. list SFRJ, br.12/79)
- Konvencija o socijalnom osiguranju između FNRJ i Konfederacije Švajcarske od 8. juna 1962. godine (Sl. list SFRJ, Međunarodni ugovori, br. 8/ 63)
- Konvencija o socijalnom osiguranju između FNRJ i Ujedinjenog Kraljevstva Velike Britanije i Sjeverne Irske 24.maja 1958. godine (Sl. list FNRJ, br. 7/58)
- Konvencija o socijalnom osiguranju SFRJ i Kraljevine Danske od 1.februara 1979. godine, (Sl. list SFRJ, Međunarodni ugovori, br. 5/80)
- Sporazum o socijalnom osiguranju između SFRJ i Socijalističke Narodne Libijske Republike Arapske Džamahirije 6. aprila 1989. godine (Sl.list SFRJ, Međunarodni ugovori, br. 1/ 90)
- Sporazum između Vlade SFRJ i Vlade SR Rumunije o saradnji u oblasti zdravstvenog osiguranja iz 1976. godine (Sl. list SFRJ, Međunarodni ugovori, br. 13/ 77)

- Sporazum o saradnji socijalnog osiguranja između SFRJ i Republike Paname od 26. novembra 1975. godine (Sl. list SFRJ, Međunarodni ugovori, br. 11/ 77)
- Sporazum o socijalnom osiguranju između SRJ i Republike Makedonije od 29. decembra 2000. godine (Sl. list SRJ, Međunarodni ugovori, br. 1/2001)
- Sporazum o socijalnom osiguranju između SRJ i Republike Hrvatske od 15. septembra 1997. godine (Sl. list, SRJ Međunarodni ugovori, br.1/2001)
- Sporazum o socijalnom osiguranju između SRJ i Bosne i Hercegovine od 29. oktobra 2002. godine (Sl. list, SRJ Međunarodni ugovori, br.7/2003)
- Sporazum o socijalnom osiguranju između SCG i Republike Turske od 12. oktobra 2006. godine (Sl. list SCG, Međunarodni ugovori, br.4/2006).

B. Glavni principi koordinacije

28. Ravnopravan tretman:

a) Da li postoje primjeri u vašem zakonodavstvu iz područja socijalne sigurnosti da se osobe koje nisu državljani Crne Gore tretiraju nepovoljnije nego crnogorski državljani?

Pravni propisi Crne Gore iz oblasti socijalnog osiguranja ne poznaju primjer da se sa licima koja nijesu crnogorski državljani postupa na nepovoljniji način u odnosu na crnogorske državljane.

Zaposleni stranci, koji imaju radnu dozvolu dobijenu u skladu sa odredbama Zakona o zapošljavanju i radu stranaca (Sl. list CG, br. 22/08) i po tom osnovu su prijavljeni na penzijsko i invalidsko i zdravstveno osiguranje, imaju ista prava i obaveze kao i zaposleni crnogorski državljani, u skladu sa Zakonom o radu (Sl. list CG, br. 49/08), a isplata penzijskih davanja strancima van Crne Gore vrši se u skladu sa međunarodnim sporazumima ili po principu reciprociteta u isplati penzija, koje Crna Gora primjenjuje sa naprijed navedenim državama.

Jedno od glavnih načela prilikom zaključivanja međunarodnih bilateralnih sporazuma o socijalnom osiguranju je, upravo, načelo jednakog tretmana, kojim se garantuje ravnopravan položaj osiguranika i državljana država ugovornica u sticanju i ostvarivanju prava iz socijalnog osiguranja.

Isto tako, osiguranje za slučaj nezaposlenosti kod Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, stranci ostvaruju pod istim uslovima kao i državljani Crne Gore, ako im je izdata lična radna dozvola, u skladu sa Zakonom o zapošljavanju i radu stranaca (Sl. list CG, br. 22/08).

Zaposlenom strancu u Crnoj Gori, kome je izdata lična radna dozvola, a kojem je prestao radni odnos kod poslodavca u smislu Zakona o radu bez njegovog zahtjeva, saglasnosti ili krivice, ako je bio u radnom odnosu kod jednog ili više poslodavaca sa punim radnim vremenom najmanje devet mjeseci neprekidno ili 12 mjeseci sa prekidima u poslednjih 18 mjeseci i ako se prijavi Zavodu za zapošljavanje u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa, priznaje se pravo na novčanu naknadu po osnovu nezaposlenosti, srazmjerno vremenu provedenom na radu, isto kao i crnogorskom državljaninu, u skladu sa Zakonom o zapošljavanju (Sl. list RCG, br. 5/02, 79/04 i Sl. list CG, br. 21/08).

29. Određivanje zakonodavstva koje se primjenjuje:

a) Da li su vaši sistemi socijalne sigurnosti zasnovani na načelu lex loci laboris (domaći zakon) ili su zasnovani na boravištu?

Sistem socijalnog osiguranja Crne Gore zasniva se na načelu obaveznosti na osiguranje prema državi rada (lex loci laboris). Izuzetak od tog načela u skladu sa crnogorskim pravnim propisima je mogućnost uspostavljanja penzijskog i invalidskog osiguranja za crnogorske državljane zaposlene kod stranih poslodavaca i međunarodnih organizacija ili zaposlene na brodovima, koji plove pod stranom zastavom, ako nijesu obavezno osigurani prema inostranim propisima koji se na njih odnose, i ako međunarodnim sporazumom nije drugačije određeno.

b) Da li imate propise i upravne strukture koje se primjenjuju u slučaju razmiještanja radnika?

Razmještanje, kao i detaširanje zaposlenih radnika na rad u drugu državu vrši se u skladu sa sporazumom o detašmanu, sporazumom o socijalnom osiguranju zaključenim sa tom državom. Za ostvarivanje razmještanja i detašmana zaposlenih u konkretnim slučajevima, osim odredaba međunarodnih ugovora, primjenjuje se i Zakon o zaštiti građana Crne Gore na radu u inostranstvu (Sl. list RCG, br.11/04). Zaštita građana Crne Gore kod inostranog poslodavca, u smislu ovog zakona obuhvata: jednak tretman u pogledu uslova rada, zaštite na radu, zarada i prava po osnovu rada sa državljanima države zaposlenja, obezbjeđivanje dozvola za rad i boravak, socijalno osigurane za sebe i članove porodice, kao i informisanje o mogućnosti i načinu ostvarivanja drugih ekonomsko-socijalnih, kulturnih i građanskih prava.

30. Zbrajanje razdoblja:

a) Da li imate ikakvog iskustva u primjeni principa zbrajanja razdoblja osiguranja u svojim odnosima s drugim zemljama? Koje su upravne strukture odgovorne za to?

Crna Gora primjenjuje načelo sabiranja perioda osiguranja (rada i boravka) navršenih u državama sa kojima ima i primjenjuje sporazume o socijalnom osiguranju preko 50 godina (od 1. aprila 1951. godine primjenjuje se Opšta Konvencija o socijalnom osiguranju sa Francuskom, a danas primjenjuje to načelo u odnosima sa 24 države).

Za primjenu međunarodnih sporazuma o socijalnom osiguranju, nadležne su sljedeće institucije: Fond penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore, Fond za zdravstveno osiguranje Crne Gore i Zavod za zapošljavanje Crne Gore.

b) Koje je vremensko razdoblje potrebno za dobijanje prava na naknade jednake onima koje pokriva područje primjene Regulative ES?

U skladu sa dosadašnjim iskustvima u praćenju primjene međunarodnih bilateralnih sporazuma o socijalnom osiguranju, vrijeme trajanja postupka za ostvarivanje prava na davanja iz penzijskog i invalidskog osiguranja zavisi od države do države. Kao uslov za ostvarivanje prava na davanje po osnovu sabiranja perioda osiguranja uzima se period rada od 12 mjeseci.

Međutim, kao uobičajeno vrijeme trajanja postupka za ostvarivanje prava na davanja iz penzijskog i invalidskog osiguranja, može se uzeti period od 12 mjeseci.

31. Izvoz prava na naknadu:

a) Da li imate nekog iskustva u primjeni principa izvoza naknada u odnosima s drugim zemljama? Koje su upravne strukture odgovorne za to? Da li vaše zakonodavstvo uključuje odredbe o boravištu?

Fond penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore vrši isplatu penzija direktno korisnicima sa prebivalištem na teritoriji druge države u skladu sa međunarodnim sporazumom o socijalnom osiguranju, ili po principu reciprociteta. Shodno tome, Crna Gora isplaćuje penzije u 24 države sa kojima se primjenjuje Sporazum o socijalnom osiguranju, kao i u devet država sa kojima postoji faktički reciprocitet u isplati penzijskih davanja. Penzije se isplaćuju posredstvom banaka. Crnogorsko zakonodavstvo nema posebnih odredaba o prebivalištu već je određeno da se penzije u inostranstvu isplaćuju u skladu sa međunarodnim bilateralnim sporazumima, ili po principu reciprociteta sa određenom državom, što znači ako se iz te države penzije isplaćuju u Crnu Goru, Crna Gora će takodje isplaćivati penzije u tu državu. Za isplatu penzija u inostranstvu, nadležan je Fond penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore.

C. Koordinacija različitih kategorija naknada

32. Da li očekujete da ćete se susresti s nekim poteškoćama u primjeni odredbi određenih poglavlja Regulative 1408/71 (bolovanje i porodijsko bolovanje, invalidnost, starost i smrt, nezaposlenost, naknade po osnovu porodičnog statusa itd)?

U oblasti penzijskog i invalidskog osiguranja ne očekuju se posebne poteškoće u primjeni odredaba određenih poglavlja Regulative 1408/71. Moguć je porast slučajeva ostvarenih prava, iz penzijskog i invalidskog osiguranja usljed povećanog broja država sa kojim Crna Gora do sada nije zaključila Sporazum o socijalnom osiguranju i moguće je povećanje broja korisnika penzija u inostranstvu. S druge strane može se očekivati potpunija sigurnost u ostvarivanju prava korisnika

penzija, zbog multilateralne primjene načela sabiranja perioda osiguranja, po osnovu rada i boravka u svim državama članicama Evropske Unije.

D. Administrativni kapaciteti

33. Koje će upravne strukture biti odgovorne za primjenu pravila koordinacije za određena poglavlja Regulative 1408/71 (bolovanje i porodijsko bolovanje, invalidnost, starost i smrt, nezaposlenost, naknade po osnovu porodičnog statusa itd)?

Za primjenu pravila koordinacije za određena poglavlja Regulative 1408/71, biće nadležni Fond za penzijsko i invalidsko osiguranje Crne Gore, Fond za zdravstveno osiguranje Crne Gore, Zavod za zapošljavanje Crne Gore i nadležni centri za socijalni rad u opštinama.

34. Na koji način institucije socijalne sigurnosti u Crnoj Gori razmjenjuju informacije unutar institucija?

Institucije socijalne sigurnosti u Crnoj Gori imaju stalnu i neposrednu međusobnu komunikaciju i na taj način omogućavaju dostupnost svih neophodnih pojedinačnih informacija, u cilju što kvalitetnijeg i bržeg ostvarivanja prava iz oblasti socijalnog osiguranja. Razmjena informacija se obavlja po principu podjele nadležnosti, na koji način se svaka pojedinačna informacija dostavlja u pisanoj formi neposredno, poštom ili elektronskom poštom.

35. Na koji način institucije socijalne sigurnosti u Crnoj Gori razmjenjuju informacije sa institucijama zemalja, sa kojima Crna Gora ima potpisane ugovore o socijalnoj sigurnosti?

U skladu sa međunarodnim bilateralnim sporazumima o socijalnom osiguranju, nadležne institucije država ugovornica dužne su da međusobno, neposredno komuniciraju kao i sa zainteresovanim licima. Neposredna komunikacija, u cilju ostvarivanja prava iz socijalnog osiguranja, odvija se putem dvojezičnih obrazaca koje su države ugovornice usaglasile za svaku oblast socijalnog osiguranja, na koju se sporazum odnosi.

Pored toga, nadležne institucije država ugovornica su dužne da međusobno pružaju besplatnu administrativnu pravnu pomoć.

IV. EVROPSKA KNJIŽICA ZDRAVSTVENOG OSIGURANJA

36. Da li imate elektronsku knjižicu zdravstvenog osiguranja? Ukoliko nemate, da li imate planova da je uvedete i u kojem vremenskom okviru? Molimo vas da navedete podatke.

U Crnoj Gori ne postoji elektronska knjižica zdravstvenog osiguranja.

Fond za zdravstveno osiguranje Crne Gore, kao nosilac obezbjeđenja prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja je svojim strateškim dokumentima, a u skladu sa Strategijom razvoja zdravstva, izradio i usvojio strateški razvojni plan Fonda do 2011². godine.

Ovim dokumentom je predviđena realizacija čitavog niza projekata i programa projekata uz prihvatanje preporuka i standarda zemalja Evropske unije.

Jedan od veoma značajnih projekata je uvođenje kartice zdravstvenog osiguranja. Akcionim planom je predviđena implementacija tog projekta tokom 2011. godine.

U dosadašnjem periodu rađeno je na uspostavljanju preduslova i infrastrukture, kako u organizacionom tako i u smislu primjene informaciono komunikacionih tehnologija za uvođenje kartice zdravstvenog osiguranja. U sklopu reforme primarne zdravstvene zaštite razvijen je i implementiran integralni informacioni sistem kod svih davalaca usluga na primarnom nivou. Taj sistem je u potpunosti integrisan sa informacionim sistemom Fonda za zdravstveno osiguranje i apotekarskih ustanova koje se bave distribucijom lijekova na recept, a imaju ugovor sa Fondom.

S obzirom da Fond posjeduje bazu svojih osiguranika u elektronskom obliku koja je takođe integrisana sa svim segmentima ovog sistema, to su stvoreni uslovi za uvođenje kartice zdravstvenog osiguranja na primarnom nivou već u ovom trenutku.

Pred nama su aktivnosti na implementaciji projekata razvoja integralnog informacionog sistema zdravstva na sekundarnom i tercijarnom nivou čime se zaokružuje kompletan sistem i obezbjeđuju uslovi za potpunu implementaciju kartice zdravstvenog osiguranja.

Već sada su omogućeni podaci koji će u elektronskom obliku biti dostupni putem kartice, a to su:

- osnovni podaci o osiguraniku uključujući između ostalog identifikacione podatke, ime, prezime, datum rođenja, osnov i status osiguranja, identifikacioni broj, adresu itd;
- elektronski podaci o receptima – u Crnoj Gori funkcioniše sistem elektronskog propisivanja recepata i ti podaci mogu biti sastavni dio kartice tako da je moguće obezbijediti izdavanje recepta samo uz elektronsku karticu;
- podaci o preuzetim lijekovima u apoteci – elektronska kartica će omogućiti pristup podacima o lijekovima koji su propisivani osiguraniku kako bi ljekar imao sve informacije o korišćenju lijekova i eventualnim interakcijama;
- podaci o hitnim prijemima – zahvaljujući implementiranom sistemu kroz koji se mogu evidentirati u elektronskom obliku svi podaci o alergijama, hroničnim bolestima, faktorima rizika, interakcijama kartica će u hitnim slučajevima biti ključ za pristup tim podacima;
- podaci iz elektronskog zdravstvenog kartona – integralni informacioni sistem na primarnom nivou u Crnoj Gori omogućava evidenciju svih podataka neophodnih za formiranje elektronskog zdravstvenog kartona. Elementi tog kartona mogu biti smješteni na kartici u skladu sa preporukama EU.

Pokrivena je kompletna populacija države i sistem funkcioniše na nacionalnom nivou.

² Strateški razvojni plan zdravstvenog osiguranja Crne Gore do 2011. godine, Fond za zdravstveno osiguranje Crne Gore, 2006.

http://www.fzocg.me/docs/175/strateaki_razvojni_plan_zdravstvenog_osiguranja_crne_gore_do_2011.pdf

Aneksi:

Error! No index entries found.