**Doc. dr Vesna Simović-Zvicer[[1]](#footnote-2)**

**Zapošljavanje stranaca - usklađenost crnogorskog zakondavstva sa standardima**

**Evropske unije**

**Апстракт**

U radu su analizirani standardi Evropske unije i pozitivno-pravna rješenja u Crnoj Gori koji se odnose na oblast zapošljavanja stranaca. Cilj analize jeste da se ukaže na neusklađenost važećeg pravnog okvira u oblasti zapošljavanja stranaca sa stadardima EU, koje je Crne Gora dužna da implementira u procesu pristupanja Evropskoj uniji. Rad se sastoji iz dva dijela.

U prvom dijelu obrađeni su standardi EU koji se odnose na jedno od osnovnih na kojima počiva EU, a to je: sloboda kretanja radnika, a u drugom dijelu odredbe Zakona o strancima, Zakona o zapošljavanju i ostvarivanju prava po odnosu nezaposlenosti, Zakona o državnim službenicima i namještenicima, Zakona o radu, Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju i Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti.

Ključne riječi: kretanje radnika, stranci, zapošljavanje, zaštita

**Sloboda kretanja radnika u pravu EU**

Sloboda kretanja radnika jedna je od osnovnih sloboda na kojima počiva Evropska unija – EU (pored slobode kretanja kapitala, slobode prometa roba i slobode pružanja usluga). To potvrđuje činjenica da su odredbe koje se odnose na slobodu kretanja radnika sadržane kako u osnivačkim ugovorima – koji su najznačajniji izvori komunitarnog radnog prava, tako i u tzv. sekundarnom zakonodavstvu Evropske unije (pravila i direktive). Mobilnost radnika je od izuzetne važnosti za funkcionisanje Evropske unije. Ovo iz razloga što od mobilnosti radne snage imaju koristi kako radnici koje odlaze na rad u drugu državu članicu, tako i same države članice. Države prijema na ovaj način obezbjeđuju popunjenost radnih mjesta, a samim tim i kontinuiranu proizvodnju i pružanje usluga. Sa druge strane, matične države imaju koristi zbog toga što se na ovaj način smanjuje stopa nezaposlenosti i rasterećuju socijalni fondovi, iz kojih su finasiraju razne vrste pomoći za nezaposlena lica.

Veliki značaj u promovisanju slobode kretanja radnika unutar EU ima Mreža **EURES-a** (Evropska mreža javnih službi za zapošljavanje). EURES je mreža javnih zavoda za zapošljavanje u partnerstvu sa Evropskom komisijom (zemlje evropskog ekonomskog prostora plus Švajcarska, Norveška, Lihendštajn i Island ). EURES mreža pokrenuta je 1993. godine i instrument je poboljšanja mobilnosti odnosno prostorne i profesionalne pokretljivosti radne snage na evropskom tržištu rada. EURES doprinosi većoj mobilnosti radnika kroz pružanje informacija, savjetovanja i usluga posredovanja (job-matching) - kako za poslodavce tako i lica koja traže zaposlenje, tako i ta sve građane koji smatraju da im može doprinijeti princip slobodnog kretanja ljudi.

Slobodu kretanja radnika u pravu Evropske unije bismo mogli definisati kao pravo državljana Evropske unije da prelaze, borave i zapošljavaju se na teritoriji drugih država-članica, bez diskriminacije po osnovu državljanstva i bez uobičajenih formalnosti koje su predviđene za radnike koji dolaze iz ’’trećih zemalja’’, odnosno iz država koje nijesu članice Evropske unije.

Sloboda kretanja radnika u Evropskoj uniji podrazumijeva više elemenata, i to:

* Pravo na rad bez radne dozvole (osim za radnike iz novih država članica koje su obuhvaćene tranzicionim periodom). U vezi sa ovim pravom treba napomenuti da države članice nacionalnim propisima ne mogu predviđati nikakav sistem kvota u pogledu zapošljavanja državljana koji dolaze iz zemalja EU.
* Jednakost postupanja u zapošljavanju, odnosno postupanje kao sa državljanima članice u kojoj se rad obavlja. To podrazumijeva zabranu diskriminacije po osnovu državljanstva ili boravka u pogledu ostvarivanja i zaštite prava iz radnog odnosa, a posebno prava na zaradu, sindikalno organizovanje, zaštitu od otkaza i sl. Tako, pravilo 1612/68 predviđa da su ništave odredbe kolektivnog ugovora ili ugovora o radu kojima bi se predviđalo nejednak tretman radnika koji su državljani druge države članice EU.
* Pravo na jednake socijalne pogodnosti kakve imaju i državljani članice u kojoj se radnik zapošljava. Ovdje se misli na jednakost postupanja prilikom ostvarivanja prava po osnovu rada, odnosno u pogledu određenih fiskalnih prava. Treba napomenuti da se u pogledu ostvarivanja prava na socijalnu pomoć prave određeni izuzeci od pravila jednakog postupanja, iz razloga što se ovo pravo može odnositi samo na domaće državljane.
* Pravo članova porodice da se pridruže radniku i da primaju porodične naknade. Sloboda kretanja članova porodice se odnosi na supružnike, djecu mlađu od 21 godinu ili na djecu koju radnik izdržava, kao i na djecu supružnika. Osim toga, sloboda kretanja se odnosi i na radnikove roditelje, ukoliko ih izdržava, kao i na roditelje supružnika koje radnik izdržava. Treba napomenuti da ove kategorije lica ostvaruju pravo na dobijanje boravišne isprave u istom trajanju kao i radnik (ukoliko dostavi dokaze da će im omogućiti uslove stanovanja koji su ekvivalentni uslovima stanovanja radnika koji su domaći državljani), s tim što pravo na boravišnu ispravu zadržavaju i nakon njegove smrti.
* Potpuna koordinacija sistema socijalne sigurnosti (prava iz penzijsko-invalidskog osiguranja i doprinosi za socijalno osiguranje);
* Međusobno priznavanje kvalifikacija. Iako je pitanje uređivanja profesija u nadležnosti država članica, ovaj elemenat slobode kretanja radnika je od posebnog značaja, iz razloga što bi pristup tržištu rada unutar EU bio bitno ograničen, bez priznavanja kvalifikacija koje su stečene u nekoj drugoj državi članici. Treba napomenuti da je donijet veliki broj direktiva koje se tiču uzajamnog priznavanja diploma- kako onih koje se odnose na priznavanje diploma u određenim sektorima, tako i onih koje se ovim pitanjima bave na opšti način, koje su 2001. godine modifikovane donošenjem direktive 2001/19.

Sticanje slobode kretanja radnika podrazumijeva ispunjenost dva uslova, i to:

1. Posjedovanje državljanstva neke od država članica EU, obzirom da se sloboda kretanja radnika odnosi samo na državljane zemalja koje su članice EU. Pri tome, ne postoji regulative na nivou EU koja propisuje uslove za sticanje državljanstva , već je ovo pitanje u isključivoj nadležnosti država članica. Treba napomenuti da od ovog pravila postoje izuzeci, koji se odnose na radnike koji su državljani trećih zemalja, tj. onih koje su van EU. Sloboda kretanja za ove kategorije radnika može se predvidjeti posebnim sporazumom između države i EU. Primjer za to je Švajcarska čiji državljani uživaju slobodu života i rada unutar EU, kao i državljani EU u Švicarskoj, u skladu sa sporazumom Švajcarske i EU.

Izuzetak od pravila da je državljanstvo članice EU uslov za sticanje slobode kretanja predstavljaju Island, Lihendštajn i Norveška. Naime, iako ove države nijesu članice EU-a, njihovi građani mogu raditi unutar EU jednako kao i državljani EU, obzirom da pripadaju Europskom ekonomskom području[[2]](#footnote-3).

1. Da radnik obavlja profesionalnu aktivnost, tj. da se ne radi o turistima, sportskim amaterima ili studentima. Profesionalna aktivnost odnosi se na rad koji ispunjava sljedeće elemente:

* Da se izvršava za drugoga, tj. za poslodavca
* Da je subordiniran poslodavcu, odnosno da rad obavlja pod njegivim nadzorom
* Da za obavljeni rad dobija određenu zaradu.

Treba napomenuti da se pod pojmom: ’’komunitarni radnik’’ podrazumijeva i radnik koji je angažovan sa nepunim radnim vremenom, radnik koji je angažovan na određeno vrijeme, tj. na privremenim poslovima, kao i radnik koji je angažovan na sezonskim poslovima ili se nalazi na profesionalnoj obuci. Pri tome, na osnovu prakse Suda evropskih zajednica proizilazi da se pod pojmom: ’’komunitarni radnik’’ ne podrazumijevaju lica sa invaliditetom koja se nalaze na profesionalnoj rehabilitaciji, odnosno koja su angažovana u zaštitnim radionicama, iz razloga što se u ovim slučajevima akcenat stavlja na njihovo profesionalno osposobljavanje i socijalnu integraciju.

Slobodu kretanja radnika možemo tretirati u užem i u širem smislu.

Sloboda kretanja radnika u užem smislu podrazumijeva tri osnovna prava, i to:

1. Pravo napuštanja države porijekla i ulazak u drugu državu (država prijema). Ovo pravo podrazumijeva postojanje bezviznog režima, odnosno ulazak na teritoriju druge države članice samo na osnovu lične karte ili pasoša. Ovo pravo dalje podrazumijeva da državljani država članica ne mogu, prilikom ulaska u državu prijema, biti izloženi uobičajenim kontrolama, koje su predviđene za državljane trećih zemalja. Osim toga,država prijema je dužna da im izda nova ili produži važenje postojećih dokumenata ukoliko njihovo važenje istekne u periodu boravka na njenoj teritoriji;
2. Pravo boravka u državi prijema povodom obavljanja profesionalnih aktivnosti. Ovo pravo podrazumijeva dva segmenta: boravak u cilju traženja zaposlenja na teritoriji druge države i boravak radi obavljanja profesionalne aktivnosti kod poslodavca na teritoriji druge države. Kada je u pitanju traženje zaposlenja, ovo pravo podrazumijeva odsustvo bilo kakvog sistema kvota koji bi se uvodio nacionalnim propisima u korist domaćih državljana. Pod ovim se podrazumijeva boravak u zemlji prijema do tri mjeseca. Sa druge strane, shodno praksi Suda pravde evropskih zajednica, poznavanje jezika države prijema može se tražiti kao uslov za rad, ako priroda poslova to zahtijeva[[3]](#footnote-4). Ipak, treba napomenuti da se boravak radi traženja zaposlenja shodno praksi Suda pravde evropskih zajednica ograničava na period od šest mjeseci, osim ako zainteresovano lice pruži dokaze da će naći zaposlenje u državi prijema . Sa druge strane, radnik koji je zaključio ugovor o radu ili drugu vrstu ugovora o radnom angažovanju ima pravo na izdavanje boravišne isprave u zemlji prijema. Iako ova isprava ima deklarativan karakter, jer državljani unutar zemalja EU pravo boravka stiču na osnovu osnivačkih ugovora, ona se izdaje sa periodom trajanja do pet godina, koja se nakon toga automatski produžava, ukoliko je radnik i dalje radno angažovan. Boravišna isprava se može uskratiti radniku koji je sam otkazao radni odnos, tj. u slučaju dobrovoljne nezaposlenosti.Treba napomenuti i to da izdavanje boravišne isprave nije obavezno za radnike na privremenom radu, odnosno one koji izvršavaju rad najduže tri mjeseca u toku godine, kao i za sezonske i pogranične radnike[[4]](#footnote-5). Osim toga, lica koja u državi prijema traže zaposlenje mogu prenijeti naknade za nezaposlenost iz svoje matične države članice najmanje tri mjeseca dok traže posao u drugoj državi članici, ako su se prvobitno registrovali kao nezaposleni u matičnoj državi članici.
3. Pravo da se ostane u državi prijema i nakon prestanka zaposlenja. Ovo pravo se uslovljava minimalnim periodom trajanja zaposlenja, osim za lica kod kojih je došlo do potpunog gubitka radne sposobnosti ili se radi o licima koja su navršila godine života koje su predviđene kao uslov za ostvarivanja prava na starosnu penziju.

Sloboda kretanja radnika u širem smislu odnosi se na jednakost prilikom ostvarivanja prava iz radnog odnosa i po osnovu rada. Pod ostvarivanjem prava iz rada se podrazumijeva zabrana diskriminacije - kako prilikom ostvarivanja individualnih prava iz radnog odnosa (kao što su: pravo na zaradu, pravo na odmore, pravo zeštite na radu i dr.), tako i kolektivnih prava iz radnog odnosa (pravo na sindikalno organizovanje, kolektivno pregovaranje i sa njima povezana prava).Pod pravima po osnovu rada podrazumijevaju se: pravo starosnu i invalidsku penziju, pravo na porodičnu penziju, naknade za invalidnost, naknade za slučaj bolesti, pomoć povodom rođenja djeteta, naknade za slučaj nezaposlenosti i pravo na zdravstvenu zaštitu.

Ono što je karakteristično za koncept slobode kretanja lica u pravu EU je da se postepeno širio od prvobitnog prava unutrašnjeg tržišta do ličnog i osnovnog prava građana Unije. Tako se ovo pravo pored radnika, odnosi i na lica koja nijesu u radnom odnosu - kao što su studenti i penzioneri.

Kada su u pitanju penzioneri, sloboda kretanja tretira dvije kategorije ovih lica: penzioneri koji su pravo na penziju ostvarili u državi prijema (o kojima je bilo riječi) i penzioneri koji nijesu radili u državi prijema. Za ovu drugu kategoriju penzionera Direktiva br. 90/365 za ostvarivanje prava na slobodu kretanja predviđa ispunjenje određenih uslova, i to: da je obavljao profesionalnu aktivnost na teritoriji EU; da je ostvario pravo na penziju (bilo starosnu ili invalidsku); da ima dovoljno sredstava za izdržavanje i da posjeduje zdravstveno osiguranje u zemlji porijekla kojim su pokriveni svi zdravstveni rizici zemlje prijema.

Sloboda kretanja studenata uređena je Direktivom br. 93/96, koja pored toga što se ne odnosi na studente koje pravo na slobodu kretanja ostvaruju po nekom drugom osnovu,predviđa ispunjenje određenih uslova za student, i to: da je upisao studije u odgovarajućoj obrazovnoj ustanovi, da ima dovoljno sredstava za izdržavanje i da je ima odgovarajuće zdravstveno osiguranje u državi porijekla (ovdje se misli da u osiguranjem pokriveni isti zdravstveni rizici kao i u državi prijema).

* 1. *Ograničenje slobode kretanja radnika*

Iako je sloboda kretanja radnika jedna od temeljnih sloboda na kojima počiva EU, još su u ugovoru o osnivanju Evropske zajednice predviđena ograničenja koja se na nju odnose. Ta ograničenja se mogu odnositi kako na slobodu ulaska i boravka u zemlju prijema, tako i na pristupanje određenim poslovima. Kada je u pitanju ograničenje ulaska i boravka, ono može podrazumijevati dva aspekta:

1. Odbijanje izdavanja ili obnavljanja boravišne isprave
2. Udaljavanje sa teritorije države prijema (za lica koja već imaju boravišnu ispravu).

Svakako, ova ograničenja moraju biti opravdana nekim javnim interesom na nacionalnom nivou. Tako se u pogledu ograničenja slobode ulaska i boravka u zemlju prijema kao razlozi za to navode zaštita javnog poretka, javne bezbjednosti i javnog zdravlja. Pri tome, ograničenje slobode ulaska i boravka mora se odnositi na konkretno lice i biti povezana sa njegovim ranijim ponašanjem – kada je u pitanju zaštita javnog poretka i javne bezbjednosti, odnosno ukoliko se radi o licima koja boluju od zaraznih bolesti koja se nalazi na utvrđenoj listi bolesti, a ne nikako na određene kategorije lica u smislu ’’generalne prevencije’’ opasnosti po javni interes na nacionalnom nivou.

Ograničenje u pogledu pristupa određenim radnim mjestima može se odnositi na zapošljavanje u javnoj upravi. Ovo ograničenje predviđeno je još Ugovorom o Evropskoj zajednici i do sredine 80-tih godina obuhvatalo je širok dijapazon poslova u javnoj upravi koji su bili rezervisani za radnike državljane. Međutim, u novije vrijeme se ovo ograničenje zapošljavanja usko tumači. To potvrđuje i praksa Suda pravde evropskih zajednica, koji ovo ograničenje vezuje samo za poslove na kojima se: *’’direktno ili indirektno učestvuje u vršenju javne vlasti i na funkcije koje imaju za cilj očuvanje opštih interesa države i drugih javnih kolektiviteta’’.* Ovako definisani poslovi za koje postoje ograničenja zapošljavanja lica koja nijesu državljani, shodno praksi Suda evropskih zajednica ne obuhvata poslove u oblasti javnog zdravstva; obrazovanja; distribucije vode, gasa i električne energije; pomorskog i avio prevoza; javnog saobraćaja; telekomunikacija i istraživačke djelatnosti[[5]](#footnote-6) .

Osim navedenih ograničenja, privremena ograničenja zapošljavanja mogu se predvidjeti za radnike koji dolaze iz novih država – članica. Ovo ograničenje može trajati najduže sedam godina i ima za cilj očuvanje ravnoteže, kako na evropskom tržištu rada, tako i na tržištu rada džave članice.

1. **Zapošljavanje stranaca u Crnoj Gori**

Osnov za regulisanje ove materije predstavlja **Zakon o strancima**[[6]](#footnote-7) , prema kojem je stranac svako lice koje nije crnogorski državljanin, bilo da je državljanin druge države ili lice bez državljanstva. Stranac se može zaposliti, odnosno raditi u Crnoj Gori pod uslovom da ima: dozvolu za stalni boravak odnosno dozvolu za privremeni boravak i rad ili potvrdu o prijavi rada. Izuzetak od ovog pravila predviđa se za lica koja imaju dozvolu za privremeni boravak radi spajanja porodice sa crnogorskim državljaninom ili sa strancem koji ima dozvolu za stalni boravak; ako ima status izbjeglice ili odobrenu dodatnu zaštitu, u skladu sa zakonom kojim se uređuje pravo na azil; ako ima dozvolu za privremeni boravak iz humanitarnih razloga.

Dozvola za privremeni boravak može imati sljedeće namjene: zapošljavanje; sezonsko zapošljavanje; i rad upućenog radnika (koja se može odnositi na kretanje unutar stranog privrednog lica ili pružanje ugovorenih usluga).

Dozvola za privremeni boravak i rad izdaje se strancu sa periodom važenja do godinu dana, stim što se može produžiti, ali ne duže od dvije godine, a kada je u pitanju rad na sezonskim poslovima izdaje se sa rokom važenja od šest mjeseci u periodu od jedne godine.

Zakonom su predviđeni uslovi pod kojima se može izdati dozvola za pružanje ugovorenih usluga. Naime, ugovorene usluge može pružati stranac koji je zaposlen kod stranog privrednog društva koje ima zaključen sporazum o saradnji sa pravnim licem koje ima sjedište u Crnoj Gori, a za koje te usluge vrši. Kada je u pitanju dozvola za rad koja se odnosi na kretanje unutar stranog privrednog društva, podrazumijeva se da se radi o zaposlenom u stranom privrednom društvu , čiji je dio u CG, odnosno u privrednom društvu čiji je osnivač strano privredno društvo. Ova vrsta dozvole se može izdati zaposlenom koji je u stranom privrednom društvu zaposlen najmanje godinu dana prije podnošenja zahtjeva za izdavanje dozvole i ukoliko se radi o licu koje obavlja poslove rukovodioca ili specijaliste.

U pogledu zapošljavanja stranaca Zakonom je predviđen sistem kvota, prema kome Vlada Crne Gore godišnje utvrdjuje broj radnih dozvola za strance, na predlog ministarstva nadležnog za poslove rada. U tom postupku, u smislu zakonskih rješenja, Vministarstvo preije utvrđivanja predloga kvota za narednu godinu pribavlja mišljenje ministarstava nadležnih za pojedine djelatnosti za koje se utvrdjuje kvota, kao i mišljenje Zavoda za zapošljavanje i Socijalnog savjeta Crne Gore koji čine socijalni partneri (Unija poslodavaca, reprezentativne organizacije zaposlenih i predstavnici Vlade). Kvote se ne odnose na određene kategorije stranih državljana, kao što su: zaposleni na osnovu međunarodnih ugovora; zaposleni koji izvode nastavu u obrazovnim ustanovama na jezicima nacionalnih manjina; profesionalne sportiste I sportske radnike, u skladu sa Zakonom o sportu; ako je u pitanju dozvola za kretanje unutar stranog privrednog društva ili za pružanje ugovorenih usluga; zaposleni koji je uključen u realizaciju razvojnih projekata koje je utvrdila Vlada; koji ima prebivalište u susjednoj državi , a zaposlen je ili obavlja rad u Crnoj Gori, pod uslovom da se najmanje jednom nedjeljno vraća u mjesto prebivališta.

Treba napomenuti da Crna Gora do sada nije zaključila nijedan bilateralni ugovor koji bi predviđao povoljnije uslove za zapošljavanje na teritoriji Crne Gore, odnosno zapošljavanja mimo utvrđenih kvota za zapošljavanje stranaca. Postoje samo zaključeni sporazumi o saradnji Zavoda za zapošljavanje CG i sličnih institucija u okruženju i nekim od zemalja koje su članice EU (zaključeni su sporazumi o saradnji sa institucijama za zapošljavanje iz Srbije, Bosne I Hercegovine, Makedonije, Hrvatske, Mađarske, Njemačke..). Predmet ovih sporazuma jeste saradnja u oblasti razmjene informacija, unapređenja aktivne politike zapošljavanja i posredovanja u zapošljavanju, a sve u cilju unapređenje zapošljavanja i suzbijanja nezaposlenosti u državama potpisnicama sporazuma.

Kada je u pitanju pristup mjestima u državnim organima, prema **Zakonu o državnim službenicima i namještenicima**[[7]](#footnote-8), strani državljanin može raditi u državnim organima kao namještenik, dok je za mjesta državnih službenika neophodno crnogorsko državljanstvo.

Kada je u pitanju rad u opštem režimu radnih odnosa, **Zakon o radu[[8]](#footnote-9)** u članu 2, stav 3 predviđa da se primjenjuje i na zaposlene strane državljane i lica bez državljanstva koji rade kod poslodavca na teritoriji Crne Gore, ako zakonom nije drukčije određeno. Nadalje, u članu 5 je predviđeno da je zabranjena neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, između ostalog, i u odnosu na jezik, rasu, vjeru, boju kože i nacionalnost. To dalje znači da se zaštita kako individualnih, tako i kolektivnih prava iz radnog odnosa odnosi i na strane državljane koji imaju zasnovan radni odnos u Crnoj Gori.

**Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava po osnovu nezaposlenosti[[9]](#footnote-10)**takođe u članu 5 proklamuje načelo zabrane diskriminacije u primjeni ovog zakona, drugih propisa i akata Zavoda za zapošljavanje i privatnih agencija, i to nezavisno od osnova diskriminacije.

Strani drzavljani koji su zaposleni u Crnoj Gori, u skladu sa **Zakonom o penzijsko-invalidskom osiguranju** imaju status osiguranika, tako da ostvaruju prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja.

U pogledu prava iz oblasti socijalne zastite, **Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti[[10]](#footnote-11)** u članu 5 predviđa da prava po ovom zakonu, osim crnogorskih državljana sa prebivalištem na teritoriji CG, mogu ostvariti i lica koja imaju status stranca sa odobrenim privremenim boravkom ili stalnim nastanjenjem u državi, u skladu sa posebnim zakonom (tj. u skladu sa Zakonom o strancima).

1. **ZAKLjUČAK**

Crnogorsko zakonodavstvo u oblasti zapošljavanja i rada stranaca nije u potpunosti usklađeno sa standardima Evropske unije u ovoj oblasti. Iz tog razloga, u narednom periodu, neophodno je izmijeniti postojeće propise kako bi se obezbijedila puna implementacija principa slobodnog kretanja radnika. U tom smislu, neophodno je, za državljane koji dolaze iz zemalja Evropske unije obezbijediti jednak pristup radnim mjestima, kao i državljanima Crne Gore. Treba napomenuti, da i Crna Gora – kao i ostale zemlje koje su u statusu kandidata za pristupanje Evropskoj uniji imaju obavezu da prilagode svoje zakonodavstvo u oblasti slobodnog kretanja radnika do dana ulaska u Evropsku uniju. Važeći Zakon o strancima predviđa mogućnost dobijanja dozvole za boravak i rad radi spajanja porodice (sto je u skladu sa EU standardima u ovoj oblasti) ali je od dana ulaska u EU neophodno implementirati i ostale standarde .U tom smislu, buduće izmjene zakonodavstva odnosiće se kako na Zakon o strancima, tako i na Zakon o državnim službenicima i namještenicima. U Zakonu o strancima neophodno je izvršiti izmjene koje će podrazumijevati odsustvo dozvola za rad za lica koja dolaze iz zemalja koje su članice Evropske unije. Sa druge strane, crnogorsko državljanstvo, kao jedan od postojećih uslova za zasnivanje radnog odnosa u državnim organima, nakon ulaska u Evropskiu uniju može se odnositi samo za rad na radnim mjestima koja podrazumijevaju vršenje javnih nadležnosti i odgovornost za očuvanje opšteg interesa države.

Literatura:

* + Branko Lubarda, Evropsko radno pravo, CID, Podgorica, 2004. Godine
  + Zakon o strancima (’’Sluzbeni list CG’’, br 56/14, 28/15 i 16/16)
  + Zakon o radu (’’Sluzbeni list CG’’, 49/2008, 26/2009, 88/2009, 26/2010, 59/2011, 66/2012, 31/2014 i 53/2014)
  + Zakonu o državnim službenicima i namještenicima (''Službeni list Crne Gore'', br. 39/11 i 66/12)
  + Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava po osnovu nezaposlenosti (’’Sl. list CG’’, br. 14/10, 40/11, 45/12, 61/13 i 20/15)
  + Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti ("Sl. list CG", br. 27/2013, 1/2015,   
    42/2015, 47/2015, 56/2016, 66/2016 i 1/2017.)

1. Univerzitet Crne Gore, Podgorica, e-mail: simovicvesna@gmail.com [↑](#footnote-ref-2)
2. Radnici iz nekih od država EU mogu imati privremena ograničenja za rad u Švajcarskoj, Islandu, Lihtenštajnu ili Norveškoj. [↑](#footnote-ref-3)
3. Opširnije vidjeti:B., *Evropsko radno pravo*, CID, Podgorica, 2004. godine, str. 192 i sl. [↑](#footnote-ref-4)
4. Pogranični radnici su oni radnici koji boravi u jednoj, a radi u drugoj državi članici. [↑](#footnote-ref-5)
5. Vidjeti, B. Lubarda, op. cit., str. 199 i sl. [↑](#footnote-ref-6)
6. Zakon je objavljen u ’’Sluzbenom listu CG’’, br 56/14, 28/15 i 16/16. Prije usvajanja zakona o strancima, ova meterija bila je uređena Zakonom o zapošljavanju i radu stranaca *(“Sl. list CG”, br. 22/08 i 32/11),* čijim usvajanjem je van snage stavljena *Uredba o radnom angažovanju nerezidentnih fizičkih lica („Sl.list RCG“, br. 28/03),* koja je predstavljala prelazno rješenje i regulisala je zapošljavanje lica sa prebivalištem u zemljama iz našeg okruženja. [↑](#footnote-ref-7)
7. ''Službeni list Crne Gore'', br. 39/11 i 66/12 [↑](#footnote-ref-8)
8. (’’Sluzbeni list CG’’, 49/2008, 26/2009, 88/2009, 26/2010, 59/2011, 66/2012, 31/2014 i 53/2014 [↑](#footnote-ref-9)
9. ’’Sl. list CG’’, br. 14/10, 40/11, 45/12, 61/13 i 20/15 [↑](#footnote-ref-10)
10. "Sl. list CG", br. 27/2013, 1/2015,   
    42/2015, 47/2015, 56/2016, 66/2016 i 1/2017. [↑](#footnote-ref-11)