



**CRNA GORA
MINISTARSTVO FINANSIJA**

Broj: 02-03-9879/1

Podgorica, 27. jun 2016. godine

**MINISTARSTVO RADA I SOCIJALNOG STARANJA
- n/r ministra, gospodina Borisa Marića -**

Poštovani gospodine Mariću,

Na osnovu Vašeg akta, broj: 170-14/16-7 od 17. juna 2016. godine, kojim se traži mišljenje na tekst *Predloga strategije za unapređenje zaštite i zdravlja na radu u Crnoj Gori 2016– 2020. godine, sa Akcionim planom implementacije*, Ministarstvo finansija daje sljedeće

MIŠLJENJE

Dostavljenom strategijom omogućava se sveobuhvatnije sprovođenje zaštite i zdravlja na radu, a u cilju obezbjeđenja uslova na radu koji ne dovode do povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom i koji stvaraju pretpostavke za punu fizičku i psihičku zaštitu. Strategija za unapređenje zaštite i zdravlja na radu u Crnoj Gori 2016 – 2020. godine sadrži Akcioni plan kojim se predviđaju aktivnosti po pitanju usaglašavanja zakonodavstva sa pravnim tekovinama EU.

Na tekst Predloga strategije i pripremljeni Izvještaj o sprovedenoj analizi procjene uticaja propisa, sa aspekta implikacija na poslovni ambijent, nemamo primjedbi.

Na osnovu uvida u dostavljeni tekst i Izvještaj o sprovedenoj analizi procjene uticaja propisa, u dijelu procjene fiskalnog uticaja, utvrđeno je da za sprovođenje propisa nije potrebno izdvojiti dodatna finansijska sredstva iz Budžeta države.

Shodno navedenom, Ministarstvo finansija daje saglasnost na dostavljeni *Predlog strategije za unapređenje zaštite i zdravlja na radu u Crnoj Gori 2016 – 2020. godine, sa Akcionim planom implementacije*.

S poštovanjem,


MINISTAR
mr. Raško Konjević

IZVJEŠTAJ O SPROVEDENOJ ANALIZI PROCJENE UTICAJA PROPISA	
PREDLAGAČ	Ministarstvo rada i socijalnog staranja
NAZIV PROPISA	STRATEGIJA ZA UNAPREĐENJE ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU CRNOJ GORI 2016. - 2020. SA AKCIONIM PLANOM IMPLEMENTACIJE
<p>1. Definisanje problema</p> <ul style="list-style-type: none"> - Koje probleme treba da riješi predloženi akt? - Koji su uzroci problema? - Koje su posljedice problema? - Koji su subjekti oštećeni, na koji način i u kojoj mjeri? - Kako bi problem evoluirao bez promjene propisa ("status quo" opcija)? 	
<p>Zaštita i zdravlje na radu doprinose većem zadovoljstvu zaposlenih, većoj produktivnosti i većoj zainteresovanosti za ostvarivanje organizacionih ciljeva i interesa. Nizak nivo zaštite i zdravlja na radu utiče na: sniženje motivacije, smanjenje radnog učinka, povećanje fluktuacije, povećanje broja povreda na radu, povećanje stope bolovanja i povećanje stope invaliditeta. Povrede na radu, profesionalne bolesti i bolesti u vezi sa radom smanjuju bruto domaći proizvod i smanjuju dobrobit države i drugih subjekata. Svaka povreda na radnom mjestu i svaka profesionalna bolest koje stekne zaposleni na radnom mjestu za poslodavca je veliki trošak.</p> <p>Efikasnost zaštite i zdravlja na radu zavisi od stepena angažovanosti svih faktora kako kod poslodavca, tako i na svim drugim nivoima. Procjenom rizika i preduzimanjem odgovarajućih mjera zaštite i zdravlja na radu, poslodavci mogu da poboljšaju svoju produktivnost a time i da povećaju svoju zaradu. Poslodavac koji je svjestan važnosti zaštite i zdravlja na radu, investiraće više od propisanog minimuma i na taj način obezbijediti odgovarajući nivo dugoročne zaštite i zdravlja na radu svojih zaposlenih.</p> <p>Savremeni trendovi, u našem širem i užem okruženju, mogu bitno determinisati dalji tretman ove materije, kako u normativnom regulisanju, tako i u postupku primjene legislativne infrastrukture. Harmonizacija i implementacija propisa iz oblasti zaštite i zdravlja na radu nije ograničen, niti pak zatvoren, proces i nužno nameće potrebu stalnog praćenja aktivnosti međunarodnih organizacija i institucija.</p> <p>Kada se sagleda situacija na globalnom nivou, po procjeni Međunarodne organizacije rada (MOR) ukupna svjetska radna snaga broji 3,2 milijarde ljudi ili blizu 50% ukupnog stanovništva, u razvijenim zemljama 800 miliona ili 65% stanovništva, a u zemljama u razvoju 2,4 milijarde ili 45% stanovništva. U poljoprivedi radi oko 40% svjetske radne snage ili 1,3 milijarde zaposlenih. Od toga godišnje smrtno strada, od povreda ili od bolesti, oko 0,17% odnosno 2,2 miliona. Taj broj mogao bi uskoro i da se poveća zbog brze industrijalizacije u nekim zemljama u razvoju. Smatra se da povrede na radu godišnje zadobije oko 10% ili 335 miliona ljudi zbog kojih povrijeđeni izgube najmanje tri radna dana, a oko 5 % ili 160 miliona oboli u vezi sa radom.</p> <p>Pored uobičajenih, od ranije poznatih rizika na poslu, mjere zaštite i zdravlja na radu, fizičke, hemijske i biološke štetnosti, loši mikroklimatski i drugi uslovi na radu, računa se da je 25-30%</p>	

zaposlenih izloženo i novim rizicima u uslovima promjena radnog procesa i radne tehnologije. Oni mogu da izazivaju nove oblike povrede na radu, profesionalne bolesti i bolesti u vezi sa radom, čak i kad nam to moderno radno mjesto izgleda mirno i bezbjedno. Među tim novim faktorima rizika treba pomenuti nove hemijske supstance i materijale, sa novim i nepoznatim opasnim efektima, nove biotehnoške kancerogene materije, alergogene supstance, visokofrekventno nejonizujuće zračenje, nanotehnologija, psihosocijalni stres, ergonomski neodgovarajući dizajn radnog prostora itd.

U takvim okolnostima, praktično da nema potpuno bezbjednog i zdravog radnog mjesta niti radnog mjesta bez rizika po život i zdravlje za zaposlene koji rade kod pravnih lica i preduzetnika u svim djelatnostima.

Odredbe propisa zaštite i zdravlja na radu se primjenjuju, na zaposlene koji su zasnovali radni odnos, odnosno zaključili ugovor o radu sa poslodavcem, lica koja kod poslodavca obavljaju rad radi osposobljavanja, kao i lica koja po bilo kom pravnom osnovu obavljaju rad za poslodavca.

Pažljivom analizom postojećeg stanja specifične zdravstvene zaštite zaposlenih može se takođe zaključiti:

- pojedine kategorije zaposlenih više izložene rizicima na radnom mjestu zaposlene žene za vrijeme trudnoće, lica mlađa od 18 godina života, kao i lica sa invaliditetom, u skladu sa Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu i drugim zakonima;
- pojedine vrste i tipovi privrednih subjekata su ranjivije (mala i srednja preduzeća imaju manje resursa da uvedu i implementiraju kompleksne sisteme unapređenja zaštite i zdravlja na radu);
- pojedini sektori su naročito rizični (građevinarstvo, poljoprivreda, transport....).

Takođe, identifikovani su i određeni izazovi sa trendom daljeg narastanja:

- demografske promjene i starenje radne populacije;
- novi trendovi u pogledu zapošljavanja, uključujući samozapošljavanje, ugovaranje izvođenja poslova i pružanje usluga (outsourcing, povećanje broja zaposlenih u malim i srednjim preduzećima);
- povećano zapošljavanje stranaca, naročito na sezonskim poslovima.

Važno je istaći da udio ženske populacije u ukupnom broju zaposlenih takođe raste. To je činjenica koja prati veću uključenost žena na tržište rada. Stoga je neophodno uzeti u obzir i one aspekte zaštite i zdravlja na radu koji naročito pogađaju zaposlene žene.

Uzevši u obzir navedene razloge za trenutno stanje u Crnoj Gori kada je u pitanju zaštita i zdravlje na radu, smatramo da postoji urgentna potreba za sveobuhvatnijim obezbjeđivanjem i sprovođenjem zaštite i zdravlja na radu primjenom savremenih tehničko-tehnoloških, organizacionih, zdravstvenih, socijalnih i drugih mjera i sredstava zaštite u skladu sa Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu, drugim propisima, ratifikovanim i objavljenim međunarodnim ugovorima, a sve u cilju obezbjeđenja uslova na radu koji ne dovode do povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom i koji stvaraju pretpostavke za punu fizičku i psihičku zaštitu zaposlenih.

2. Ciljevi

- Koji ciljevi se postižu predloženim propisom?
- Navesti usklađenost ovih ciljeva sa postojećim strategijama ili programima Vlade, ako je primjenljivo.



Prioritetni cilj jeste obezbjeđivanje sveobuhvatne zaštite i zdravlja na radu polazeći od stava da je zaštita i zdravlje zaposlenih od opšteg društvenog interesa i najznačajniji resurs za razvoj, čime započinje i proces zalaganja za zaštitu i zdravlje u skladu sa globalnim ciljevima u ovoj oblasti.

Promocija zaštite i zdravlja na radu i prevencija, su djelotvorni mehanizmi za očuvanje i unaprjeđenje iste i stoga predstavljaju preduslov za brži društveno-ekonomski razvoj. Preventivna zaštita i zdravlje na radu mora biti strateški prioritet, zajednički cilj i najveća vrijednost Crne Gore. Poboljšaće se informisanost i znanje u oblasti zaštite i zdravlja na radu i obezbijediti brze reakcije zdravstvenih ustanova na opasnosti po zdravlje.

Svi činioци u sistemu zaštite i zdravlja zaposlenih učestvoaće u aktivnostima implementacije i pune integracije propisa u oblasti zaštite i zdravlja na radu, odnosno njihovom potpunom prihvatanju i korišćenju u praksi

Opšti cilj Strategije jeste unapređenje i očuvanje zdravlja zaposlenih, odnosno unapređenje uslova rada radi sprečavanja povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom i njihovog svođenja na najmanju moguću mjeru, odnosno otklanjanje profesionalnih rizika.

Ciljevi u ostvarivanju Strategije jesu:

- Donošenje zakona, podzakonskih propisa i drugih opštih akata o zaštiti i zdravlju na radu u cilju usaglašavanja sa propisima EU i MOR – a, kao i njihova implementacija i istovremeno podsticanje socijalnih partnera da se pitanja zaštite i zdravlja na radu prije svega regulišu kroz sistem kolektivnog pregovaranja;
- Dalje razvijanje i usvajanje mehanizama i procedura za sprovođenje propisa o zaštiti i zdravlju na radu;
- Podizanje svijesti o važnosti i postepeno uvođenje zaštite i zdravlja na radu u vaspitno-obrazovni sistem Crne Gore;
- Promocija kulture prevencije i primjera dobre prakse u oblasti zaštite i zdravlja na radu na svim nivoima organizovanja poslodavca, zaposlenih, i države kao cjeline;
- Poboljšanje prikupljanja statističkih podataka i razvoj baze podataka.

Na osnovu Programa pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji (PPCG), koji je stratejski document, koji obuhvata 33 pregovaračka poglavlja, među kojima je i poglavlje 19, koji između ostalog ohvata oblast zaštite i zdravlja na radu.

PPCG za period 2015-2018, usvojen je na sjednici Vlade 5. II 2015. Kako se pravna tekovina Evropske unije konstantno mijenja i razvija, a imajući u vidu dinamiku pregovaračkog procesa, PP se na godišnjem nivou prilagođava promjenama u okviru procesa razvoja prava EU (novi paket broji 1.779 celeksa) i u skladu s tim pristupili smo izradi PPCG-a za 2016 – 2018, I na osnovu toga planirano je donošenje nove Strategije za unapređenje zaštite i zdravlja na radu u Crnoj Gori 2016. – 2020. sa Akcionim planom implementacije, na osnovu koje će se staviti van snage Strategija za unapređenje zdravlja zaposlenih i zaštite na radu u Crnoj Gori 2010 - 2014 sa Akcionim planom implementacije.

3. Opcije

- Koje su moguće opcije za ispunjavanje ciljeva i rješavanje problema? (uvijek treba razmatrati "status quo" opciju i preporučljivo je uključiti i neregulatornu opciju, osim ako postoji obaveza donošenja predloženog propisa).



- **Objasni preferiranu opciju?**

Pregledom stanja uočene su opcije za ispunjavanje ciljeva i rješavanje problema, koji su definirani kao ključni izazovi u dijelu zaštite i zdravlja na radu, i zahtjevaju detaljnije djelovanje društva kao cjeline.

Opcije za ispunjavanje ciljeva i rješavanje problema, u ostvarivanju Strategije jesu:

- *Prava, obaveze i odgovornosti poslodavca kao i obezbjeđivanje i sprovođenje mjera zaštite i zdravlja na radu*

Poslodavac je dužan da obezbijedi mjere zaštite i zdravlja na radu sprečavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu, obavještanjem i osposobljavanjem zaposlenih, uz odgovarajuću organizaciju i potrebna sredstva. Takođe, dužan je da obezbijedi posebnu zaštitu i zdravlje na radu zaposlenih žena za vrijeme trudnoće, lica mlađih od 18 godina života, kao i lica sa invaliditetom. Uzimajući u obzir promjenu radne okoline, poslodavac sprovodi mjere zaštite i zdravlja na radu i bira takve radne i proizvodne metode koje će obezbijediti poboljšanje stanja ili viši nivo zaštite i zdravlja na radu.

- *Poboljšanje prevencije povreda na radu, profesionalnih bolesti, bolesti u vezi sa radom*

Povrede na radu, profesionalne bolesti, bolesti u vezi sa radom, predstavljaju veliko opterećenje za zaposlene i sistem socijalnog osiguranja.

U cilju smanjenja tog broja Crna Gora na osnovu Akcionog plana za postepeno usklađivanje pravne tekovine EU i izgradnju neophodnih kapaciteta za implemetaciju i sprovođenje pravne tekovine, planira donošenje Pravilnika o zaštiti i zdravlju na radu od rizika izloženosti hemijskim štetnostima, u IV kvartalu 2016. godine, čije će nosilac biti Ministarstvo rada i socijalnog staranja.

Pored normativnog regulisanja, veoma je značajno permanentno raditi na podizanju svijesti o značaju zaštite i zdravlja na radu, kroz: jačanje institucionalnih i kadrovskih kapaciteta, postepeno uvođenje predmeta zaštite i zdravlje na radu u obrazovni sistem Crne Gore, kao dijela opšteg i profesionalnog osposobljavanja na svim vrstama i stepenima školovanja zaposlenih, organizovanje kampanja, seminara, okruglih stolova itd. U tom pravcu treba voditi računa i o eventualnoj reformi penzijsko-invalidskog i zdravstvenog sistema koji nameće potrebu uvođenja poreskih i drugih olakšica za poslodavce koje primjenjuju mjere zaštite i zdravlja na radu, kao i aktivnije učešće osiguravajućih društava, čije stope osiguranja treba da zavise od nivoa rizika na konkretnim radnim mjestima kod poslodavca.

- *Suočavanje sa demografskim promjenama*

Stanovništvo EU-a sve je starije, pri čemu se broj osoba u starosti od 60 i više godina svake godine povećava za više od dva miliona. Radno stanovništvo takođe stari jer se udio starijih zaposlenih povećava u odnosu na udio mlađih zaposlenih. Prema Eurostatovim predviđanjima za stanovništvo (Europop 2010.), očekuje se da će se postotak radnog stanovništva u starosti od 55 godina do 64 godine u državama EU-27 između 2010. i 2030. povećati za otprilike 16 %.

Cilj u pogledu zaposlenja u okviru strategije Europa 2020., odnosno povećanje stope zaposlenosti stanovništva u starosti od 20 do 64 godine na 75%, podrazumijeva da će radni vijek ljudi u Evropi morati biti veći nego do sada.

Prema podacima sa popisa stanovništva objavljenim u aprilu 2011. godine od strane MONSTAT-a, u Crnoj Gori ima 620.029 stanovnika i 194.795 domaćinstava. Od ukupnog broja stanovnika 50,6% ili 313.793 čine žene, a 49,4% ili 306.236 čine muškarci.

Najveći broj stanovništva koncentrisan je u Podgorici (30% ukupnog stanovništva), zatim slijede



Nikšić i Bijelo Polje. U ove tri opštine koncentrisano je oko 50% stanovništva Crne Gore. Najveću gustinu nasljenosti imaju primorske opštine Tivat (307 stanovnika po kvadratnom kilometru), Budva (157), Herceg Novi (132), potom slijedi Podgorica (130), a najmanju opštine Šavnik, Plužine i Žabljak koje imaju manje od 10 stanovnika po kvadratnom kilometru.

Preferirana opcija

- 1) Usaglašenost nacionalnog zakonodavstva sa propisima Međunarodne organizacije rada i Evropske unije, kao jedan od uslova za pridruživanje, odnosno pristupanje Evropskoj uniji;
- 2) Predviđanjem komponente zdravlja zaposlenih, zaposleni bi imao potpunu zaštitu na radu;
- 3) Propisivanjem obaveza i odgovornosti relevantnih subjekata u radnoj sredini odnosno radnoj okolini bio bi povećan nivo zaštite i zdravlja na radu;
- 4) Propisivanje odgovornosti poslodavca na obavezu sprovođenja mjera zaštite i zdravlja na radu pored zaposlenih i za sva lica koja su po bilo kom pravnom osnovu prisutna u radnom procesu kod poslodavca;
- 5) Propisivanje mogućnosti da poslodavac može sam da obavlja stručne poslove iz oblasti zaštite i zdravlja na radu, pod istim uslovima kao i ovlašćena organizacija;
- 6) Propisivanje mogućnosti oslobađanja od odgovornosti poslodavca za zaštitu i zdravlje na radu u slučaju kad su incidenti posljedica neobičnih i nepredvidivih okolnosti koje su van kontrole poslodavaca ili posebnih događaja čije posljedice nije bilo moguće izbjeći uprkos sprovedenim mjerama zaštite i zdravlja na radu;
- 7) Propisivanje pravne zaštite i zdravlja zaposlenih, njihovih predstavnika, sindikata i stručnog lica zbog obavljanja poslova zaštite i zdravlja na radu;
- 8) Propisivanje obaveze poslodavca da osigura zaposlene za slučaj povrede na radu, profesionalne bolesti i bolesti vezanih za rad;
- 9) Propisivanje obaveze poslodavca da izvještava nadležni inspeksijski organ za slučaj svake odsutnosti zaposlenih kao posljedice povrede na radu više od tri dana.

4. Analiza uticaja

- Na koga će i kako će najvjerovatnije uticati rješenja u propisu - nabrojati pozitivne i negativne uticaje, direktne i indirektne.
- Koje troškove će primjena propisa izazvati građanima i privredi (naročito malim i srednjim preduzećima)
- Da li pozitivne posljedice donošenja propisa opravdavaju troškove koje će on stvoriti,
- Da li se propisom podržava stvaranje novih privrednih subjekata na tržištu i tržišna konkurencija;
- Uključiti procjenu administrativnih opterećenja i biznis barijera.

Crna Gora, kroz ukupne procese tranzicije društvenog organizma, ima strategiju humanog razvoja sa željom da uhvati korak sa trendovima naprednih socijalnih dostignuća evropskih naroda u okvirima uspostavljenih integracija. Zbog toga je za svaki uspjeh neophodno utvrditi ciljeve, donijeti adekvatne odluke, opredijeliti volju za njihovu realizaciju i što je najbitnije, intezivno učiti. U tom cilju, Zakon o zaštiti i zdravlju na radu želi da uspostavi nove razvojne ciljeve u okviru zaštite zaposlenih u njihovoj radnoj i socijalnoj sredini, na provjerenim iskustvima i dostignućima uporednog zakonodavstva.

Zaštita i zdravlje na radu i njihova efikasnost u velikoj mjeri zavise od socio – ekonomskih uslova, stepena ekonomskog razvoja i tradicije svake države. Za njihovo utemeljenje i poštovanje, najvažniji je zakonodavni okvir kojim su definisani subjekti i njihova prava i obaveze, međusobni odnosi, odgovornosti, aktivnosti i sredstva za njihovo postizanje.

Zdravo radno mjesto za sve zaposlene u Crnoj Gori, prevencija povreda na radu, profesionalnih



bolesti, bolesti u vezi sa radom, poboljšanje uslova u kojima zaposleni izvršavaju svoje radne zadatke, kao i unapređenje zdravlja svih učesnika radnog procesa, zajednička je briga poslodavca i zaposlenog.

Primjena Strategije za unapređenje zaštite i zdravlja na radu u Crnoj Gori 2016. - 2020. sa Akcionim planom implementacije, neće izazvati dodatne troškove kako građanima tako ni privredi, uključujući mala i srednja preduzeća.

Ova strategija polazi od zakonske regulative u ovoj oblasti i zasniva se na principima socijalnog dijaloga na svim nivoima između poslodavca, zaposlenih, predstavnika zaposlenih i sindikata, koji su dužni da sarađuju u postupku utvrđivanja njihovih prava, obaveza i odgovornosti koja se odnose na zaštitu i zdravlje na radu. Strategija obuhvata sve društveno – ekonomske sfere, kako bi se ostvarila vizija onog što želimo da dostignemo – potpunu primjenu propisa, promjenu svijesti o važnosti primjene mjera, društveno odgovorne kompanije i odgovorno društvo u cjelini.

Odjeljak 5: Procjena fiskalnog uticaja

- ✓ Da li je potrebno izdvajanje finansijskih sredstava za implementaciju propisa i u kom iznosu?
- ✓ Da li je izdvajanje finansijskih sredstava jednokratno, ili tokom određenog vremenskog perioda?
- ✓ Da li implementacijom propisa proizilaze međunarodne finansijske obaveze?
- ✓ Da li je usvajanjem propisa predviđeno donošenje podzakonskih akata iz kojih će prosteći finansijske obaveze?
- ✓ Da li će se implementacijom propisa ostvariti prihodi za budžet Crne Gore?
- ✓ Obraložiti metodologiju kojom je korišćenja prilikom obračuna finansijskih izdataka/prihoda.
- ✓ Da li su postojali problemi u preciznom obračunu finansijskih izdataka/prihoda? Obrazložiti.
- ✓ Da li su postojale sugestije Ministarstva finansija na inicijativu za donošenje predloga propisa?
- ✓ Da li su dobijene primjedbe implementirane u tekst propisa? Obrazložiti.

Da li je potrebno obezbjeđenje finansijskih sredstava iz budžeta Crne Gore za implementaciju propisa i u kom iznosu?

Ne

- Da li je obezbjeđenje finansijskih sredstava jednokratno, ili tokom određenog vremenskog perioda? Obrazložiti.

Ne

- Da li implementacijom propisa proizilaze međunarodne finansijske obaveze? Obrazložiti

Ne

- Da li su neophodna finansijska sredstva obezbijedena u budžetu za tekuću fiskalnu godinu, odnosno da li su planirana u budžetu za narednu fiskalnu godinu?

Ne

- Da li je usvajanjem propisa predviđeno donošenje podzakonskih akata iz kojih će prosteći finansijske obaveze?

Ne

- Da li će se implementacijom propisa ostvariti prihod za budžet Crne Gore?

Ne

- Obrazložiti metodologiju koja je korišćena prilikom obračuna finansijskih izdataka/prihoda.
/
- Da li su postojali problemi u preciznom obračunu finansijskih izdataka/prihoda?
Obrazložiti.
/

6. Konsultacije zainteresovanih strana

- Naznačiti da li je korišćena eksterna ekspertiza i ako da, kako;
- Naznačiti koje su grupe zainteresovanih strana konsultovane, u kojoj fazi RIA procesa i kako (javne ili ciljane konsultacije);
- Naznačiti glavne rezultate konsultacija, i koji su predlozi i sugestije zainteresovanih strana prihvaćeni odnosno nijesu prihvaćeni, Obrazložiti

U izradi predmetnog dokumenta nije korišćena eksterna eksperiza.

7: Monitoring i evaluacija

- Koje su potencijalne prepreke za implementaciju propisa?
Koje će mjere biti preduzete tokom primjene propisa da bi se ispunili ciljevi?
- Koji su glavni indikatori prema kojima će se mjeriti ispunjenje ciljeva?
- Ko će biti zadužen za sprovođenje monitoringa i evaluacije primjene propisa?

- Ne predviđaju se prepreke za potvrđivanje Strategije.
- Mjere koje će biti preduzete tokom primjene propisa da bi se ispunili ciljevi biće obaveza poslodavaca da u radnoj sredini odnosno radnoj okolini povećaju nivo zaštite i zdravlja na radu zaposlenih.

Za sprovođenje monitoring i evaluacije primjene propisa zaduženo je Ministarstvo rada i socijalnog staranja..

Podgorica,

17.06.2016. godine



MINISTAR,

Boris Marić

