

IZVJEŠTAJ O SPROVEDENOJ ANALIZI PROCJENE UTICAJA PROPISA

PREDLAGAČ PROPISA

Ministarstvo rada i socijalnog staranja

NAZIV PROPISA

Prijedlog zakona o radu

1. Definisane probleme

- 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)?

- Preduslov za ispunjavanje Mjerila za zatvaranje poglavlja kroz donošenje Zakona o radu je kontinuirano usklađivanje i primjena pravne tekovine EU u skladu sa usvojenom Akcionim planom za poglavlje 19 Socijalna politika i zapošljavanje. Potrebno je donijeti novi Zakon o radu, kojim će se urediti odnosi između zaposlenih i poslodavaca, suzbijanje sive ekonomije na tržištu rada a posebno rada na crno, fleksibilnosti zasnivanja radnog odnosa, kao i posebna uloga i ovlaštenja organa koji će se starati o zaštiti prava zaposlenih i poslodavaca.

Konstanta budućeg Zakona o radu proistekla je iz pravnog izvorišta, odnosno dugogodišnjeg iskustva u primjeni postojećeg Zakona o radu koji je donijet 2008. godine, sa izraženim izmjenama i dopunama iz 2011. godine, iz uporednih prava i iskustava zemalja iz okruženja i zemalja Evropske unije, iz međunarodnih propisa, iskustava, stavova, mišljenja i preporuka eksperata Međunarodne organizacije rada, od kojih smo dobili podršku u iznalaženju odlučujućih stavova u donošenju kompromisnih rješenja, takođe iz sadržine platforme Vlade Crne Gore, sa reformskim opredjeljenjem, jasnim ciljevima, očekivanjima, kao i zacrtanoj politici sprovođenja novog Zakona o radu.

- U primjeni ovog zakona pojavili su se problemi koji se odnose na: nefleksibilnost radnih odnosa u smislu lakšeg zapošljavanja odnosno lakšeg otpuštanja zaposlenih, javno oglašavanje radnih mjesta zaposlenih, zasnivanje radnog odnosa, neformalnu ekonomiju i način njenog suzbijanja, rad Agencija za privremeno ustupanje zaposlenih, neusklađenost sa propisima Evropske unije kao i Međunarodne organizacije rada.

- Prijedlogom ovog zakona otklanjaju se određeni negativni efekti koji su nastali usljed nepreciznosti određenih odredaba ovog zakona, a odnose se na: prava i obaveze poslodavaca i zaposlenih, posebnu zaštitu zaposlenih, disciplinski postupak, pravo na godišnji odmor, preraspodjelu radnog vremena, zaključivanje ugovora o radu i stupanje

na rad, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, aneks ugovora o radu, Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih, vrste ugovora o radu i posebnih ugovora, mirovanje radnog odnosa, zaštitu zaposlenih u slučaju stečajnog postupka, kao i na postupak kolektivno otpuštanje zaposlenih..

- Uzroci problema koji se rješavaju ovim Prijedlogom zakona su:

- 1) fleksibilnost i fleksigurnost na tržištu rada, kroz zasnivanje radnog odnosa na brz, jednostavan i efikasan način bez administrativnih barijera, odnosno kroz oglašavanje radnih mjesta gdje obaveza postoji samo za radna mjesta u privrednom društvu, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, čiji je osnivač ili većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave, u skladu sa posebnim zakonom a posebno imajući u vidu organizaciju, značaj, vlasnički i osnivački kapital ovih subjekata kojim se daje dodatna obaveza da se postupak zasnivanja radnog odnosa sprovede na transparentan i na formalan način u postupku koji će omogućiti svim zainteresovanim licima da mogu ravnopravno da učestvuju u fer i pravičnom postupku u zasnivanju radnog odnosa i ostvarivanja ustavnog prava – prava na rad, po pravilima koje propisuje zakon.
- 2) suzbijanje sive ekonomije na tržištu rada, kroz koncept novog Zakona o radu se afirmiše kroz odredbu kojom je predviđena transformacija ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme, u smislu da zaposleni kojem je istekao ugovor o radu na određeno vrijeme a nastavi da radi bez ugovora o radu, smatra se da je zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme. Takođe, u cilju suzbijanja sive ekonomije novo zakonsko rješenje podrazumijeva da se ugovor o radu zaključuje se prije stupanja na rad, u pisanom obliku, i ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu u smislu navedenog, smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme danom stupanja na rad. Kao jedna od mjera za suzbijanje sive ekonomije predstavlja i rješenje koje se odnosi na zaradu, odnosno da se ista zaposlenom isplaćuje jednom mjesečno isključivo preko računa, čiji obračun ima snagu izvršne isprave, što do sada nije bilo predviđeno.
- 3) jačanje uloge i ovlašćenje organa koji se bave zaštitom poslodavaca i zaposlenih, odnosno Inspekcije rada na način što je novim Zakonom data posebna uloga Inspekciji rada u zaštiti prava, na način da zaposleni nezavisno od toga da li pokrenuo postupak za zaštitu svojih prava kod poslodavca može se obratiti Inspekciji rada; takođe, unaprijedene su odredbe koje se odnose na zaštitu prava pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova, na način da je zaposleni obavezan da ukoliko mu je povrijeđeno pravo na radu i u vezi sa radom za zaštitu se obrati Agenciji, i poslodavac je obavezan da se odazove pred Agencijom izuzev kod otkaza ugovora o radu, navedenim rješenjem se teži da se izbjegniju dugi i skupi sudski postupci pred sudom koji su na štetu i poslodavaca i zaposlenih.

- Posljedice problema koje proizilaze iz ovog zakona su:

- 1) nedovoljna fleksibilnost na tržištu rada, kako u pogledu zasnivanja radnog odnosa, tako i u pogledu prestanka radnog odnosa, što dalje znači da bi poslodavci morali da prolaze kroz složene administrativne procedure koje se odnose na postupak zasnivanja radnog odnosa i na postupak vođenja disciplinskog postupka;
- 2) nedovoljna zaštita zaposlenih u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa, u smislu nemogućnosti ostvarivanja prava iz rada kod poslodavca, pa se isti obrate sudu, čiji postupci traju dugo i iziskuju velike troškove po zaposlene;

3) zasnivanje radnog odnosa bez ugovora o radu, odnosno da zaposleni stupi na rad kod poslodavca bez zaključivanja ugovora o radu, a samim tim mu se i ne uruči ugovor o radu, što dovodi i do rada na crno;

4) potpisivanje tzv. blanko sporazuma o raskidu ugovora o radu, što znači da je poslodavac stupanjem na rad zaposlenog pripremao sporazum o raskidu radnog odnosa u kojem nije bilo datuma, već se isti unosio kada radni odnos zaista se i okonča, međutim to je u praksi značilo da je poslodavac mogao u bilo kojem momentu dati otkaz zaposlenom;

5) neusklađenost odredbi zakona sa direktivama Evropske unije koje predstavljaju obavezu shodno Poglavlju 19 Socijalna politika i zapošljavanje pa samim tim ne bi se moglo realizovati zatvaranje poglavlja jer donošenje novog Zakona o radu predstavlja jedno od zatvarajućih mjerila, kao i konvencijama i preporuka Međunarodne organizacije rada koje je Crna Gora ratifikovala.

U primjeni zakona oštećeni su sljedeći subjekti:

1) Zaposleni

- Zaposleni: zbog uručivanja blanko sporazumnog raskida o ugovora o radu prilikom zaključivanja samog ugovora o radu; izbjegavanje zaključivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme od strane poslodavca i upućivanje na Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih opet na određeno vrijeme; nemogućnosti korišćenja prava na godišnji odmor; isplatom zarade dijelom na ruke dijelom preko bankovnog računa itd.

Takođe, propisivanjem odredbe da sporazumni raskid ugovora o radu ima snagu tek nakon ovjere kod nadležnog organa takođe dodatno štiti zaposlene, iz razloga što je poslodavac davao tzv. blanko sporazumne raskide ugovora o radu na dan stupanja na rad zaposlenog.

Takođe, da bi se spriječile zloupotrebe od strane poslodavca prilikom transformacije ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme i prebacivanja na Agenciju za privremeno ustupanje zaposlenih, novim zakonom se uvodi ograničenje trajanja ustupanja preko agencija za privremeno ustupanje zaposlenih, odnosno da isti zaposleni ne može više puta da bude ustupljen istom korisniku preko više agencija za privremeno ustupanje zaposlenih.

Kako je važećim zakonom propisano da ako zaposleni krivicom poslodavca ne iskoristi godišnji odmor ima pravo na naknadu štete, međutim u praksi se su dešavale zloupotrebe navedenog prava, pa zaposleni ni u navedenom slučaju zaposleni nijesu mogli dokazati da je postojala krivica poslodavca, a nekad i zbog toga što je postojala bojazan da će ukoliko imaju zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme će ukoliko se obrate za korišćenje godišnjeg odmora ostati bez ugovora, te je shodno navedenom, a sve u skladu sa propisima evropske unije uvedeno da godišnji odmor kao neprikosnovenno pravo iz radnog odnosa ne može zamijeniti novčanom naknadom niti se to pravo može uskratiti. Dodatno su zaštićeni zaposleni koji godišnji odmor koriste u djelovima ili ako cijeli godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora nijesu mogli iskoristiti zbog odsustva sa rada po propisima o zdravstvenom osiguranju, odsustva sa rada zbog korišćenja prava na porodiljsko, odnosno roditeljsko odsustvo, odsustva sa rada radi njege djeteta i posebne njege djeteta, ima pravo da ga iskoristi do 30. juna naredne godine, međutim ukoliko im poslodavac ne omogući korišćenje godišnjeg odmora u navedenim slučajevima, dužan je da mu obezbijedi korišćenje godišnjeg

odmora u roku od 15 mjeseci od dana povratka na rad, odnosno 15 mjeseci po okončanju godine u kojoj je stekao pravo na korišćenje godišnjeg odmora, međutim ukoliko mu ne obezbijedi navedeno pravo dužan je da mu, po nalogu inspektora rada, obezbijedi ostvarivanje tog prava u roku od 30 dana od dana kada je donijeto rješenje inspektora rada.

2) Poslodavci

- Poslodavci: zbog nemogućnosti da otpuste zaposlene koji daju neodgovarajuće rezultate rada što samim tim doprinosi većoj nezaposlenosti; zloupotrebe instituta bolovanja od strane pojedinih zaposlenih; zbog komplikovanih procedura za utvrđivanje povrede radne obaveze koji su slični sudskim postupcima. Takođe, poslodavci su oštećeni zbog nemogućnosti zastarjelosti novčanih potraživanja, iz razloga što poslodavci koji posluju u skladu sa propisima trpe posljedice zbog neodgovornih pojedinaca, kao i zbog dugih procedura koje se odnose na postupak otkazivanja ugovora o radu, koji predstavlja veliko opterećenje za kompanije.

-Ukoliko se ne bi donio novi zakon problem bi evoluirao bez promjene propisa ("status quo" opcija)

- 1) ne bi se unaprijedile odredbe koje se odnose na zaštitu zaposlenih prilikom zasnivanja radnog odnosa i otkaza ugovora o radu;
- 2) ne bi se unaprijedile odredbe koje se odnose na rad Agencija za privremeno ustupanje zaposlenih;
- 3) ne bi se pojednostavila procedura vođenja disciplinskog postupka;
- 4) ne bi se unaprijedile odredbe koje se odnose na zaposlene kojima je radni odnos prestao usljed stečaja, kao i na kolektivno otpuštanje;
- 5) ne bi se ojačala uloga Agencije za mirno rješavanje radnih sporova na koji način se jača bipartitini dijalog, a samim tim ni olakšalo vođenje postupaka za ostvarivanje prava iz radnog odnosa između poslodavaca i zaposlenih;
- 6) ne bi se izvršilo usklađivanje sa pravnom tekovinom evropske unije (direktivama predviđenim akcionim planom za poglavlje 19 Socijalna politika i zapošljavanje) i konvencijama i preporukama Međunarodne organizacije rada;
- 7) ne bi se utvrdili elementi za suzbijanje sive ekonomije, kroz ugovore o radu, isplatu zarade.

2. Ciljevi

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

-Osnovni ciljevi koji će se postići donošenjem novog Zakona o radu, u smislu fleksibilnijih odnosa između zaposlenih i poslodavaca, a da se ne ugrozi zaštita zaposlenih jesu: primjena direktiva Evropske unije; preciziranje odredaba zakona kojima se obezbjeđuje dosljedna primjena ratifikovanih konvencija i preporuka MOR-a; unapređenje socijalnog dijaloga kroz unapređenje kolektivnog pregovaranja; informisanje i obavještanje zaposlenih o svim bitnim pitanjima od značaja za njihov materijalni i socijalni status; uspostavljanje ravnoteže u obezbjeđivanju prava i interesa zaposlenih s jedne strane i

poslodavaca s druge strane; pojednostavljivanje procedure prilikom kolektivnog otpuštanja zaposlenih za čijim je radom prestala potreba; pojednostavljivanje procedure za utvrđivanje odgovornosti zaposlenih za povredu radne discipline; pravo zaposlenih na odbranu u slučaju otkaza ugovora o radu i dr. Posebno treba navesti da je cilj donošenja novog Zakona o radu i suzbijanje sive ekonomije i pronalaženje instrumenata za njeno suzbijanje. Takođe jedan od osnovnih razloga donošenja novog Zakona o radu predstavlja i usaglašavanje sa direktivama Evropske unije predviđenih Akcionim planom za poglavlje 19 Socijalna politika i zapošljavanje i preporukama i konvencijama Međunarodne organizacije rada koje je Crna Gora ratifikovala. U novi Zakon o radu implementirane su sljedeće direktive:

- direktiva savjeta od 14. oktobra 1991. godine o obavezi poslodavca da obavijesti radnike o uslovima koji se primjenjuju na ugovor o radu ili radni odnos (91/533/eez);
- direktiva savjeta 92/85/eez od 19. oktobra 1992. godine o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja bezbjednosti i zdravlja na radu trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu člana 16 stav 1 direktive 89/391/eez);
- direktiva savjeta 94/33/ez od 22. juna 1994. godine o zaštiti mladih ljudi na radu
- direktiva evropskog parlamenta i savjeta 96/71/ez od 16. decembra 1996. godine o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga;
- direktiva savjeta 97/81/ez od 15. decembra 1997. godine o okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili unice, ceep i eks
- direktiva savjeta 98/59/EZ od 20. jula 1998. godine o približavanju zakonodavstava država članica o kolektivnom otpuštanju;
- direktiva savjeta 1999/70/ez od 28. juna 1999. godine o okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili eks, unice i ceep;
- direktiva savjeta 2000/43/ez od 29. juna 2000. godine o sprovođenju načela jednakog postupanja prema licima bez obzira na njihovo rasno ili etničko porijeklo;
- direktiva savjeta 2001/23/ez od 12. marta 2001. godine o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na zaštitu prava zaposlenih u slučaju prenosa preduzeća, pogona ili djelova preduzeća ili pogona;
- direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 2003/88/EZ od 4. novembra 2003. godine o određenim vidovima organizacije radnog vremena;
- direktiva evropskog parlamenta i savjeta 2006/54/ez od 5. jula 2006. godine o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preoblikovana);
- direktiva evropskog parlamenta i savjeta 2008/94/ez od 22. oktobra 2008. godine o zaštiti zaposlenih u slučaju nesolventnosti njihovog poslodavca (kodifikovana verzija);
- direktiva Savjeta 2010/18/EZ od 8. marta 2010. godine o sprovođenju revidiranog sporazuma o roditeljskom odsustvu koji su sklopili BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP i EKS i prestanku važenja Direktive 96/34/EZ;
- direktiva Evropskog Parlamenta i Savjeta 2008/104/EZ od 19. novembra 2008. godine o radu preko agencije za privremeno zapošljavanje.

U skladu sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2003/88/EZ od 4. novembra 2003. godine o određenim vidovima organizacije radnog vremena, uvedeno je da prekovremeni rad traje 8 sati u odnosu na do sada važeće rješenje kojim je bilo

propisano da traje 10 sati. Takođe, u smislu navedene direktive određeno je da se preraspodjela radnog vremena vrši kroz referentne periode, kad i da je potrebna saglasnost zaposlenog da bi se preraspodjela izvršila, kao i da ukoliko zaposleni odbije neće trpjeti štetne posljedice.

Novi zakon uvodi i pojam dvokratnog radnog vremena, na koji način se poslodavcu daje fleksibilnost prilikom planiranja i organizovanja radnog vremena.

Nadalje, kao jedna od bitnih novina novog zakona je i da se godišnji odmor na može zamijeniti novčanom naknadom, izuzev u slučaju prestanka radnog odnosa što opet predstavlja usklađivanje sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2003/88/EZ od 4. novembra 2003. godine o određenim vidovima organizacije radnog vremena. Zakon dodatno propisuje da se godišnji odmor utvrđuje brojem radnih dana zavisno od nedjeljnog rasporeda zaposlenog, što dalje znači da ukoliko određeni zaposleni radi 6 dana u nedjelji, što do sada nije bilo propisano ima pravo na godišnji odmor od 24 radna dana, na koji način se dodatno štite zaposleni. U smislu bolje kontrole i organizacije rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika propisana je obaveza poslodavca da o navedenom donese pisanu odluku i obavijesti zaposlene, sindikat i inspekciju rada u roku od tri prije početka rada. S tim što zakon od navedene obaveze oslabadaju poslodavci koji obavljaju sljedeće djelatnosti: proizvodnju, prenos, distribuciju i snadbijevanje električnom energijom; poštanski saobraćaj (univerzalne poštanske usluge); javne elektronske komunikacije; informativni programi javnog radiodifuznog servisa; javne komunalne usluge/djelatnosti (proizvodnja i snadbijevanje vodom, odnošenje smeća, proizvodnja, distribucija i snadbijevanje toplotom, pogrebne usluge i sl.); proizvodnju, distribuciju i snadbijevanje naftom, ugljem i gasom; zaštitu od požara; zdravstvena i veterinarska zaštita; socijalnu i dječiju zaštitu; izvršavanje obaveza iz potvrđenih međunarodnih ugovora.

Takođe, u skladu sa Direktivom Savjeta 2010/18/EZ od 8. marta 2010. godine o sprovođenju revidiranog sporazuma o roditeljskom odsustvu koji su sklopili BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP I EKS i prestanku važenja Direktive 96/34/EZ, dodatno je ojačana zaštita zaposlenih roditelja koji koriste pravo na porodijsko, odnosno roditeljsko odsustvo, data je mogućnost zaposlenim trudnicama da koriste slobodan dan za prenatalni pregled, dodatno je preciziran prenos prava sa jednog na drugog roditelja u smislu obaveznog prenosa sa majku na oca djeteta. Takođe, u novom zakonu data je bitna uloga usvojiteljskom i hraniteljskom odsustvu, u smislu da jedan od usvojlaca djeteta mlađeg od osam godina života ima pravo da radi njege djeteta odsustvuje sa rada godinu dana neprekidno od dana usvojenja djeteta uz naknadu zarade u visini zarade koju čini: osnovna zarada, posebni dio zarade i uvećanje zarade po osnovu minulog rada, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, dok s druge strane jedan od hranitelja djeteta koje je mlađe od osam godina života ima pravo da radi njege djeteta, odsustvuje sa rada godinu dana neprekidno od dana potpisivanja ugovora o hraniteljstvu uz naknadu zarade kao i usvojitelj.

U skladu sa Direktivom Evropskog Parlamenta i Savjeta 2008/104/EZ od 19. novembra 2008. godine o radu preko agencije za privremeno zapošljavanje uvedene su dodatna ograničenja i zabrane primjene rada preko agencije za privremeno zapošljavanje koji su opravdani iz razloga što su zasnovani na opštem interesu, naročito u pogledu zaštite zaposlenih kod agencije za privremeno zapošljavanje, na način što je zabranjeno zaključivanje sporazuma o ustupanju između Agencije za privremeno ustupanje

zaposlenih i korisnika u slučaju zamjene zaposlenih koji su u štrajku kod korisnika, u skladu sa posebnim zakonom; ustupanja zaposlenog za obavljanje poslova za koje je korisnik u prethodnom periodu od šest mjeseci otkazao ugovore o radu zbog tehnološkog viška; ustupanja zaposlenog koji je kod korisnika već bio angažovan na osnovu sporazuma o ustupanju u periodu od 24 mjeseca; ustupanja zaposlenog koji je kod korisnika bio u radnom odnosu u periodu od 24 mjeseca; obavljanja poslova koji su, prema propisima o zaštiti i zdravlju na radu, poslovi s posebnim uslovima rada, a ustupljeni zaposleni ne ispunjava te posebne uslove; obavljanja poslova iz djelatnosti Agencije; ako je poslodavac korisnik osnivač ili ima udio u vlasništvu Agencije; i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom koji obavezuje korisnika.

Kako bi se spriječila zloupotreba bolovanja u novom Zakona o radu uveo se i ovaj razlog za prestanak radnog odnosa zaposlenog. U cilju otklanjanja biznis barijera predviđeni su svi uslovi za otkaz ugovora o radu, kako bi poslodavac mogao na jednostavan i efikasan način da sprovede procedure otkaza ugovora o radu u svim situacijama koje su se u praksi pojavile kao nepotpune, uključujući i situaciju kada zaposleni imaju neodgovarajuće rezultate rada, obzirom da složene procedure predstavljaju veliko opterećenje za kompanije. Zakon o radu je prepoznao 50-ak situacija u kojima poslodavaca može dati otkaz ugovora o radu zaposlenom, bez vođenja disciplinskog postupka, a sve u cilju fleksibilnosti na tržištu rada, odnosno lakom zasnivanju radnog odnosa sa jedne strane, i lakom otkazivanju ugovora o radu sa druge strane.

Novine u Predlogu zakona o radu:

Novim Zakonom o radu na precizniji način definišu se pojmovi koji se koriste u ovom zakonu radi jasnije primjene navedenog propisa. Kroz odredbe koje se odnose na prava zaposlenih proširena je zaštita zaposlenog za vrijeme korišćena prava na usvojiteljsko odsustvo, uvedena je obaveza zaposlenog da u roku od tri dana od promjene adrese stanovanja o navedenom obavijesti poslodavca, radi lakše dostave zaposlenom.

Kako bi se spriječile zloupotrebe u praksi kroz odredbe koje se odnose na zasnivanje radnog odnosa, predviđene su smetnje za zasnivanje radnog odnosa, između ostalog, da se ne može zaključiti ugovor o radu sa licem koje radi puno radno vrijeme, odnosno sa skraćanim radnim vremenom, sa licem kojem je pravosnažnom sudskom odlukom zabranjen rad na poslovima koji su predviđeni aktom o sistematizaciji za radno mjesto, kao ni sa zaposlenim koji je osuđivan za djela seksualnog iskorišćavanja i seksualne zloupotrebe djece.

U Zakon se ponovo uvodi postupak zasnivanja radnog odnosa kroz odredbe koje se odnose na prijavljivanje i javno oglašavanje. Poslodavac u skladu sa navedenim zasniva radni odnos sa zaposlenim na brz i efikasan način, bez ikakvih administrativnih barijera, dovoljno je da radno mjesto prijavi Zavodu za zapošljavanje Crne Gore. Međutim za one poslodavce koji to hoće mogu da oglase slobodno radno mjesto na način i po postupku predviđenim ovim zakonom. Izuzetak od ovog pravila je obaveznost javnog oglašavanja za javne ustanove i privredna društva čiji je osnivač država ili lokalna samouprava. Obaveznost oglašavanja takođe se ne odnosi na fizička lica u sportu u skladu sa posebnim zakonom.

Takođe jedna od novina jeste da je prilikom zaključivanja ugovora o radu poslodavac dužan da primjerak ugovora uruči zaposlenom.

U cilju suzbijanja sive ekonomije uvedena je odredba kojom je propisano da zaposleni koji je stupio na rad bez ugovora o radu se smatra da je zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme, u kom slučaju je poslodavac u obavezi da sa istim zaposlenim zasnjuje radni odnos u roku od 3 dana od dana stupanja na rad. Međutim, ukoliko zaposleni ne ispunjava posebne uslove predviđene aktom o sistematizaciji poslodavac je u obavezi da mu omogući jedno od prava predviđenih za ona lica koja su proglašena tehnološkim viškom, pa i isplatu otpremnine.

Kao jedna od bitnih novina propisuje se da ugovor o radu traje 36 mjeseci u odnosu na sada važeće zakonsko rješenje po kojem je trajao 24 mjeseca, navedeni period obuhvata i vrijeme kada je zaposleni bio angažovan kod poslodavca preko Agencije za ustupanje zaposlenih.

Takođe, novina u smislu transformacije ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme jeste ako poslodavac zaključi ugovor o radu na određeno vrijeme ili sporazum o ustupanju suprotno odredbama zakona, ili ako zaposleni nastavi da radi nakon isteka roka na koji je zaključio ugovor o radu ili sporazum o ustupanju, smatra se da ga je zaključio na neodređeno vrijeme, u kom slučaju je poslodavac dužan da u roku od pet dana od dana stupanja na rad, odnosno isteka prethodnog ugovora o radu sa zaposlenim zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

U odnosu na ranija rješenja odredbe koje se odnose na Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih unaprijedene su na način da se ograničava zapošljavanje preko istih, odnosno propisuje se da se sporazum o ustupanju zaposlenih, između ostalog, ne može zaključiti u slučaju ustupanja zaposlenog koji je kod korisnika već bio angažovan na osnovu sporazuma o ustupanju u periodu od 24 mjeseca, kao ni u slučaju ustupanja zaposlenog koji je kod korisnika bio u radnom odnosu u periodu od 24 mjeseca.

U skladu sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2003/88/EZ od 4. novembra 2003. godineo određenim vidovima organizacije radnog vremena, uvedeno je da prekovremeni rad traje 8 sati u odnosu na do sada važeće rješenje kojim je bilo propisano da traje 10 sati.

Jedna od bitnih novina Zakona jeste da se godišnji odmor ne može zamjeniti novčanom naknadom, jedino u slučaju prestanka radnog odnosa, navedeno propisano u skladu sa propisima Evropske unije i konvencijama Međunarodne organizacije rada.

U smislu bolje kontrole i organizacije rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika propisana je obaveza poslodavca da o navedenom donese pisanu odluku i obavijesti zaposlene, sindikat i inspekciju rada u roku od tri od dana prije početka rada.

Takođe, da bi se dodatno poboljšale odredbe koje se odnose na zaštitu zaposlenih od prestanka radnog odnosa, propisano je da zaposlenom kome ugovor o radu na određeno vrijeme ističe u periodu korišćenja prava na porodijskog, odnosno roditeljskog odsustva rok za koji je ugovorom o radu zasnovao radni odnos na određeno vrijeme produžava se do isteka korišćenja prava na to odsustvo.

Zaposleni koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava, u odnosu na navedeno rješenje novim zakonom daje se mogućnost da se zaposleni nezavisno od postupka koji teče pred poslodavcem, može obratiti inspekciji rada.

U važećem zakonu propisano je da novčana potraživanja iz rada i po osnovu rada ne zastarijevaju, novim zakonom se uvodi da ista zastarijevaju u roku od 4 godine.

Odredbe koje se odnose na disciplinski postupak su iz Opšteg kolektivnog ugovora

prenijete u novi Zakon, kako bi se na sveobuhvatniji način regulisao navedeni institut, iste su pojednostavljene, kako za poslodavce tako i za zaposlene.

Visina otpremnine za lica sa invaliditetom, čiji je invaliditet prouzrokovan povredom van rada ili bolešću, smanjena je sa 24 prosječne zarade na 12 prosječnih zarada.

Kako bi se spriječila zloupotreba bolovanja u novom Zakona o radu uveo se i ovaj razlog za prestanak radnog odnosa zaposlenog. U cilju otklanjanja biznis barijera predviđeni su svi uslovi za otkaz ugovora o radu, kako bi poslodavac mogao na jednostavan i efikasan način da sprovede procedure otkaza ugovora o radu u svim situacijama koje su se u praksi pojavile kao nepotpune, uključujući i situaciju kada zaposleni imaju neodgovarajuće rezultate rada, obzirom da složene procedure predstavljaju veliko opterećenje za kompanije.

Prijedlogom zakona u skladu sa navedenim postižu se sljedeći ciljevi:

- sveobuhvatnije uređenje odnosa između poslodavaca i zaposlenih;
- fleksibilnost i fleksigurnost na tržištu rada, kroz odredbe koje se odnose na lakše zapošljavanje i lakše otpuštanje zaposlenih;
- suzbijanje sive ekonomije na tržištu rada, kroz donošenje akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, transformacije ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme, uručivanje ugovora o radu zaposlenom prije stupanja na rad, isplate zarade zaposlenom preko bankovnog računa;
- jačanje uloge i ovlašćenja organa koji se bave zaštitom poslodavaca i zaposlenih, odnosno Agencije za mirno rješavanje radnih sporova i Inspekcije rada.

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).
- Obrazložiti preferiranu opciju?

-,„status quo” opcija-

- 1) ne bi se unaprijedile odredbe koje se odnose na zaštitu zaposlenih prilikom zasnivanja radnog odnosa i otkaza ugovora o radu;
- 2) neprecizno bi bilo definisane odredbe koje se odnose na rad Agencija za privremeno ustupanje zaposlenih;
- 3) odredbe zakona bi ostale neusklađene sa pravnom tekovinom evropske unije (direktivama predviđenim akcionim planom za poglavlje 19 Socijalna politika) i propisima Međunarodne organizacije rada;
- 4) ne bi se ojačala uloga Agencije za mirno rješavanje radnih sporova, na koji način se ne bi ni ojačao socijalni dijalog;
- 5) ne bi se utvrdili instrumenti za suzbijanje sive ekonomije;
- 6) ne bi se unaprijedile odredbe koje se odnose na sve vrste ugovora o radu i posebnih ugovora;
- 7) ne bi se pojednostavila procedura prilikom zasnivanja radnog odnosa, odnosno bez obaveze prethodnog oglašavanja radnih mjesta;

8) ne bi se uveli dodatni mehanizmi za povredu radne obaveze, odnosno novčana kazna za lakšu i težu povredu radne obaveze, mjera opomene, uslovni prestanak radnog odnosa i prestanak radnog odnosa;

9) s obzirom da je jedan od uslova zatvaranja Poglavlja 19 Socijalna politika i zapošljavanje, ne bi se stvorili uslovi za zatvaranje navadenog poglavlja.

- Preferirana opcija

1) povećava se fleksibilnost i fleksigurnost na tržištu rada prilikom zasnivanja radnog odnosa i otkazivanja ugovora o radu;

2) unaprijeđuju se odredbe koje se odnose na rad Agencija za privremeno ustupanje zaposlenih, što znači da bi poslodavci i dalje mogli da izbjegavaju zaključivanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme time što bi istog zaposlenog ustupali različitim agencijama;

3) uključivanje Agencije za mirno rješavanje radnih sporova prilikom zaštite zaposlenih i poslodavaca, kroz rješavanje individualnih i kolektivnih radnih sporova, jačanje bipartitnog socijalnog dijaloga, kao i rasterećivanje sudova;

4) vrši se usklađivanje odredbi Prijedloga zakona, sa pravnim sistemom, kao i sa direktivama Evropske unije predviđenim akcionim planom za poglavlje 19 Socijalna politika i zapošljavanje i propisima Međunarodne organizacije rada (konvencijama i preporukama) koje je Crna Gora ratifikovala.

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.

Prijedlog zakona će imati uticaj na poslodavce i zaposlene. Propis će imati pozitivan uticaj na poslodavce kroz nova zakonska rješenja koja se odnose na javno oglašavanje, pojednostavljenu proceduru disciplinskog postupka, lakši način otpuštanja zaposlenih. Novim Zakonom o radu predviđena je potpuna fleksibilnost u načinu zasnivanja radnog odnosa, na način da poslodavac zasniva radni odnos sa zaposlenim na brz, jednostavan i efikasan način bez administrativnih barijera i bez javnog oglašavanja slobodnih radnih mjesta. Obaveznost oglašavanja slobodnih radnih mjesta biće za javne ustanove, privredna društva čiji je država ili lokalna samouprava vlasnik ili osnivač. Takođe, odgovornost zaposlenog utvrđuje se u mnogo kraćem, efikasnijem i ekonomičnijem postupku, koji više nije administrativna barijera za poslodavce. Pored mjera za povredu radne obaveze, odnosno novčane kazne i prestanka radnog odnosa, predviđene su još dvije mjere opomena i uslovni prestanak radnog odnosa. Novim Zakonom o radu taksativno su nabrojani opravdani razlozi za otkaz ugovor o radu od strane poslodavca, navedene odredbe su objedinjene sa Opštim kolektivnim ugovorom. Novim Zakonom o radu postupak za utvrđivanje povrede radnih obaveza propisan je samo zakonom a ne i

Opštim kolektivnim ugovorom. Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom ako za to postoji opravdani razlog, i to bez vođenja dicipinskog postupka:

- 1) zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;
- 2) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca zbog:
 - povrede propisa o zaštiti i zdravlju na radu čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih;
 - dolaska na posao pod dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci, opijanja u toku rada ili upotrebe psihoaktivnih supstanci, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane ovlašćenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
 - neopravdanog izostajanja sa posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku 12 mjeseci;
 - zloupotrebe službenog položaja na osnovu pravosnažne sudske presude ili prekoračenje ovlašćenja;
 - odavanja poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
 - nasilničkog, nedoličnog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zaposlenim;
 - učinjenog krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;
 - upotrebe i raspolaganja službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;
- 3) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;
- 4) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz razloga raspoređivanje na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa ili organizacije rada;
- 5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz razloga raspoređivanja u drugo mjesto rada na odgovarajući posao kod istog poslodavca, ako je djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela i izmjena koje se odnose na zaradu;
- 6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca po bilo kom osnovu, odnosno ako u roku od tri dana od dana izdavanja ne dostavi potvrdu doktora poslodavcu, lično ili preko drugog lica, odnosno ako u roku od pet dana od dana izdavanja ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad;
- 7) ako se bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;
- 8) zbog statusnih promjena kod poslodavca, ako mu nije obezbijeđen raspored na druge poslove kod istog poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog; raspored kod drugog poslodavca u kvalifikaciji nivoa obrazovanja odnosnoj stručnoj kvalifikaciji obrazovanja zaposlenog, uz njegovu saglasnost; stručno osposobljavanje, prekvalifikacija ili dokvalifikacija za rad na drugo radno mjesto kod istog ili drugog

poslodavca i druge mjere u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

9) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Na ovaj način je izrađen takozvani princip kako fleksibilnog zasnivanja radnog odnosa tako i fleksibilnog prestanka radnog odnosa.

Dosadašnjim zakonskim rješenjem nije bila predviđena zastarjelost potraživanja po osnovu rada. Imajući u vidu praksu zemalja iz okruženja (Srbija, Hrvatska, Slovenija, Bosna i Hercegovina, Makedonija), kod kojih je rok zastarjelosti u periodu od 3 do 5 godina za navedena potraživanja, novim Zakonom o radu propisano je da novčana potraživanja iz rada zastarijevaju u roku od četiri godine od dana nastanka obaveze. Potraživanja koja se odnose na obavezu uplate doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje ne zastarijevaju.

Propis će imati pozitivan uticaj na zaposlene u smislu obaveze poslodavca kroz uručivanje ugovora o radu zaposlenom na dan stupanja na rad, iz razloga što su se u praksi nerijetko dešavale situacije da zaposleni stupi na rad, a poslodavac mu ne uruči ugovor o radu.

Novim zakonskim rješenjem koje se odnosi na rad Agencija za privremeno ustupanje zaposlenih, jedan zaposleni neće više moći da bude ustupan preko više agencija istom poslodavcu.

Poslodavci više neće moći da daju jednostrane otkaze ugovora o radu zaposlenom, odnosno da danom zasnivanja radnog odnosa zaposleni neće potpisivati blanko sporazumni raskid ugovora o radu, takva vrsta otkaza će imati pravno dejstvo ovjerom kod nadležnog organa.

Osnovni cilj donošenja novog Zakona je suzbijanje sive ekonomije što znači da će sami zakon imati direktan uticaj na suzbijanje sive ekonomije, što je bila i intencija njegovog donošenja.

Pojednostavljenjem procedure disciplinskog postupka, skraćuju se administrativne procedure, postupak je brži, ekonomičniji i nije više biznis barijera za poslodavce. Takođe, kroz propisivanje velikog broja razloga za otkaz ugovora o radu isto se olakšava poslodavcima, u smislu da poslodavci bez sprovođenja administrativnih procedura mogu otpuštati zaposlene u zavisnosti od uslova predviđenih zakonom.

Prijedlogom zakona se podržava stvaranje novih privrednih subjekata na tržištu i tržišna konkurencija. Navedenim propisom se poboljšava poslovni ambijent na način što je propisano da ugovori o radu sa nepunim radnim vremenom mogu zaključiti na period ne kraći od 1/2 punog radnog vremena, s tim što se navedeno ograničenje ne odnosi na direktori koji mogu biti zaposleni u više firmi i sa kraćim radnim vremenom. Navedeno u cilju promovisanja investitora koji žele da ulažu i zapošljavaju u Crnoj Gori.

Takođe, propisivanjem odredbe da radni odnos prestaje po sili zakona sa 67 godina života i 15 godina staža osiguranja, i da nakon isteka tog perioda neće moći zaposleni i poslodavaca da se dogovore i nastave radni odnos, doprinosi se otvaranju radnih mjesta i zapošljavanju nove radne snage, a takođe će imati pozitivan uticaj na Fond penzijskog i invalidskog osiguranja iz razloga što neće biti preračunavanja penzija.

5. Procjena fiskalnog uticaja

- Da li je potrebno obezbjeđenje finansijskih sredstava iz budžeta Crne Gore za implementaciju propisa i u kom iznosu?
- Da li je obezbjeđenje finansijskih sredstava jednokratno, ili tokom određenog vremenskog perioda? **Obrazložiti.**
- Da li implementacijom propisa proizilaze međunarodne finansijske obaveze? **Obrazložiti.**
- Da li su neophodna finansijska sredstva obezbijeđena u budžetu za tekuću fiskalnu godinu, odnosno da li su planirana u budžetu za narednu fiskalnu godinu?
- Da li je usvajanjem propisa predviđeno donošenje podzakonskih akata iz kojih će proisteći finansijske obaveze?
- Da li će se implementacijom propisa ostvariti prihod za budžet Crne Gore?
- **Obrazložiti metodologiju koja 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 nacrt/predlog propisa?
- Da li su dobijene primjedbe uključene u tekst propisa? **Obrazložiti.**

- **Da li je potrebno obezbjeđenje finansijskih sredstava iz budžeta Crne Gore za implementaciju propisa i u kom iznosu?**
- Nijesu potrebna sredstva za implementaciju ovog zakona. Međutim, kako su zakonom propisana prava na porodiljsko, odnosno roditeljsko odsustvo, ona indirektno utiču na ostvarivanje prava kroz Zakon o socijalnoj i dječijoj zaštiti. Takođe i privremena spriječenost za rad ima zakonski osnov u ovom zakonu, a indirektno utiče na ostvarivanje prava u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju. Kroz postupak proglašavanja tehnoloških viškova, takođe ima indirektan uticaj na Zavod za zapošljavanje koji sprovodi Program prekvalifikacija i dokvalifikacija lica koja su proglašena tehnološkim viškovima. Isplata neisplaćenih potraživanja zaposlenih za čijim radom je usljed stečaja prestala potreba, takođe je uređena ovim zakonom, a samim tim ima indirektan uticaj na Fond rada kao garantnu ustanovu za isplatu navedenih potraživanja, koja sredstva su obezbijeđena u skladu sa Zakonom o Fondu rada.
- **Da li je obezbjeđenje finansijskih sredstava jednokratno, ili tokom određenog vremenskog perioda? Obrazložiti.**
- Nije potrebno obezbjeđivanje finansijskih sredstava za sprovođenje ovog zakona.
- **Da li implementacijom propisa proizilaze međunarodne finansijske obaveze? Obrazložiti**
- Implementacijom propisa ne proizilaze međunarodne finansijske obaveze.
- **Da li su neophodna finansijska sredstva obezbijeđena u budžetu za tekuću fiskalnu godinu, odnosno da li su planirana u budžetu za narednu fiskalnu godinu?**
- Nije potrebno obezbjeđivanje finansijskih sredstava za sprovođenje ovog zakona.

- Da li je usvajanjem propisa predviđeno donošenje podzakonskih akata iz kojih će proisteći finansijske obaveze?
- Ne.
- Da li će se implementacijom propisa ostvariti prihod za budžet Crne Gore?
- Ne.
- **Objasni metodologiju koja je korišćena prilikom obračuna finansijskih izdataka/prihoda.**
- Nije korišćena metodologija.
- **Da li su postojali problemi u preciznom obračunu finansijskih izdataka/prihoda? Objasni.**
- Ne.

6. Konsultacije zainteresovanih strana

- **Naznačiti da li je korišćena eksterna ekspertska podrška i ako da, kako.**
- **Naznačiti koje su grupe zainteresovanih strana konsultovane, u kojoj fazi RIA procesa i kako (javne ili ciljne konsultacije).**
- **Naznačiti glavne rezultate konsultacija, i koji su predlozi i sugestije zainteresovanih strana prihvaćeni odnosno nijesu prihvaćeni. Objasni.**

Prilikom izrade Prijedloga zakona je korišćena eksterna ekspertska podrška, kroz niz radionica u organizaciji Međunarodne organizacije rada, koji su sa svojim predstavnicima i ekspertima u pojedinim oblastima dali poseban doprinos u iznalaženju kompromisnih rješenja.

U izradi Prijedloga zakona su uključeni socijalni partneri kao članovi radne grupe i to: Savez sindikata Crne Gore i Unija slobodnih sindikata Crne Gore, kao predstavnici reprezentativnih sindikata na nacionalnom nivou i Unija poslodavaca Crne Gore, kao predstavnici reprezentativnog udruženja poslodavaca, predstavnik Fonda rada, predstavnik Agencije za mirno rješavanje radnih sporova, predstavnik NVO sektora, predstavnik Socijalnog savjeta Crne Gore, predstavnik Inspekcije rada, Ministarstvo finansija i Ministarstvo rada i socijalnog staranja, kao predstavnici Vlade.

U postupku donošenja Prijedloga zakona u skladu sa Uredbom o postupku i načinu sprovođenja javne rasprave u pripremi zakona organizovana je javna rasprava, prvo objavljivanjem javnih konsultacija u maju mjesecu 2017. godine, javna rasprava je nastavljena u avgustu 2017. godine, objavljivanjem javnog poziva na sajtu ministarstva rada i socijalnog staranja i portalu e-uprave, gdje je kroz javni poziv pozvana zainteresovana javnost, odnosno pojedinci, organi i organizacije da se uključe u donošenje Prijedloga zakona i daju svoj doprinos u izradi što boljeg teksta zakona. Shodno Vladinoj uredbi rasprava je trebala da traje do 15. septembra 2017. godine, ali zbog važnosti zakona i interesovanja socijalnih partnera, javna rasprava je produžena za još 10 dana i završena je 25. septembra 2017. godine.

Tokom javne rasprave organizovana su 3 okrugla stola, u Budvi, Bijelom Polju i Podgorici, kako bi bila obuhvaćena južna, sjeverna i centralna regija. Na okruglim stolovima iskazana je velika zainteresovanost javnosti za ovaj zakon, što potvrđuje veliki broj pristiglih primjedbi i sugestija, kao i konkretnih predloga. Na okruglim stolovima

pored predstavnika Ministarstva rada i socijalnog staranja, prisustvovali su i predstavnici: Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Aztek, Outsourcing partners, Dekra, GI Group Outsourcing, GI Group, Montenegrostaff; Unije poslodavaca Crne Gore; Napredak AD Kotor; Admiral Holding DOO; Saveza sindikata Crne Gore; Adriatic Propertis-Budva; DOO Pogebne usluge Budva; HG Budvanska rivijera AD; Tina Time; Unije slobodnih sindikata Crne Gore; DOO Komunalno Budva; Uprave za inspekcijske poslove; AD Luka Bar; Barske plovidba AD Bar; AD Marina Bar; CEDIS; Tržnice i pijace; Civilnog sektora Status; ADP ZID; JU OŠ Bač; Rudnika uglja Pljevlja; Udruženja mladih sa hendikepom; AD Zetatrans Podgorica; DOO Klikovac; Političke partije DEMOS; Demokratskog fronta – Radničke partije; Čelebić DOO; OKOV; Crnogorskog telekom; Jugopetrol AD; Radio difuznog centra; SO Uprave carina; Jumedija mont DOO; Luke Bar AD; Societe general banke; DOO Vodovod i kanalizacije; predstavnik radnika; Glavnog grada Podgorica; Udruženja roditelja djece sa teškoćama u razvoju Podgorica; Saveza Naša inicijativa; Željezničkog prevoza CG; Montenegro biznis Alijanse, Elektroprivrede Crne Gore; Pivare Trebjesa DOO; CRBC – China Road and Bidge corporation; Farmont MP DOO; Montenomaks C&L; Agroproma; Alternativa Crna Gora; 13 jul Plantaže; Sindikata prosvjete Crne Gore; Domaće trgovine DOO; ILO-MOR; konsultant za EU; Agencije za mirno rješavanje radnih sporova; Socijalnog savjeta Crne Gore; AD Sava osiguranje; Sindikata doktora medicine; hirurzi; Agencije za sprečavanje korupcije; Vezuv; Javorak MB DOO Nikšić; Ministarstva sporta; AD OŽVS Podgorica; Put Gross DOO; Meso-Prometa DOO; Bolnice Bijelo Polje; Doma starih Bijelo Polje; Osnovnog suda Bijelo Polje; Centra za kulturu Bijelo Polje; Sindikalne organizacije DOO Mikro; Uprave carina; Uprave policije; Opštine Bijelo Polje; Javnog komunalnog Lim Bijelo Polje; Vodovoda Bistrica Bijelo Polje; Višeg suda Bijelo Polje; granskog sindikata turizma Hotela Bjanka Kolašin; Opštinskog sindikalnog povjerenštva Berane; kancelarije za zaštitu prava zaposlenih Saveza sindikata Crne Gore; sindikalnog povjereništva Bijelo Polje; Opštine Berane; Vinko Bijelo Polje; Bjelasica Rada Bijelo Polje; Višeg državnog tužilaštva, kao i velikog broja advokata.

Na tekst zakona po završetku javne rasprave, sistematizovano je 120 stranica, sugestija, komentara, mišljenja, kritika a pozitivnih komentara, na koje je kroz sastanke radne grupe odgovoreno. Sugestije velikog broja poslodavaca za brisanje akta o sistematizaciji za sva privredna društva, nijesu prihvaćeni iz razloga što bi otežalo vršenje inspekcijskog nadzora, uvođenjem istog se uvodi red na tržištu rada i samim tim smanjuje siva ekonomija.

Određeni dio komentara odnosio se i na ugovore o radu na određeno vrijeme da se period od 36 mjeseci skрати na 24 mjeseca, navedeni komentari nijesu prihvaćeni iz razloga što je postignut konsenzus radne grupe oko trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme, dok s druge strane prijedlog koji se odnosi na produženje prekida između ugovora o radu na određeno vrijeme sa 60 dana na 70 dana.

Takođe, između ostalog, jedan dio predloga se odnosi na ukidanje Agencija za privremeno ustupanje zaposlenih, odnosno njihovo izmještanje u poseban zakon, međutim navedeni prijedlog nije prihvaćen iz razloga što je obaveza da se u Zakon o radu implementira Direktiva evropskog parlamenta i savjeta 2008/104/EZ od 19. novembra 2008. godine o radu preko agencije za privremeno zapošljavanje. Predlozi koji se odnose na to da sporazum o ustupanju predstavlja poslovnu tajnu i da se kao takav ne može uručivati zaposlenom, je prihvaćen i implementiran u zakon na način da je

agencija dužna da na zahtjev zaposlenog upozna sa sadržinom sporazuma samo u dijelu koji se odnosi na prava i obaveze tog zaposlenog. Shodno direktivi evropske unije pauza od 30 minuta ne bi trebala da predstavlja radno vrijeme, a s obzirom da je postignut konsenzus radne grupe da se pauza računa u radno vrijeme, opredjeljeno je povoljnije rješenje u Nacrtu zakona. U odnosu na predlog da se pauza ne može koristiti na radnom mjestu, navodimo da je to samo u izuzetnim situacijama kada priroda posla ne dozvoljava suprotno. U pogledu korišćenja prava na godišnji odmor, navodimo da je u skladu sa Direktivom evropske unije o određenim vidovima organizacije radnog vremena i konvencijom o plaćenom godišnjem odmoru uvedeno da se godišnji odmor ne može zamijeniti novčanom naknadom, jedino u slučaju prestanka radnog odnosa.

Jedan broj predloga koji su stigli kroz postupak javne rasprave odnosio se obavještanje inspekcije rada onih poslodavaca koji organizuju rad za vrijeme državnim i vjerskih praznika, u smislu zašto se uvodi navedena odredba, međutim stav radne grupe je bio da je isto potrebno kako bi se lakše kontrolisao rad određenih subjekata, od strane inspekcije rada. Predlozi koji se odnose na utvrđivanje iznosa minimalne zarade predstavljaju predmet pregovaranja između Vlade Crne Gore i socijalnih partnera, odnosno poslodavaca i sindikata na nacionalnom nivou. U odnosu na predloge koji se odnose na utvrđivanje minimalne zarade na godišnjem nivou navodimo da isto nije prihvatljivo budući da se važeće rešenje za utvrđivanje minimalne zarade na polugodišnjem nivou u praksi pokazalo kao neodrživo. Kako je u novi Prijedlog zakona unijeto da se zaposleni prije pokretanja postupka za zaštitu prava iz rada pred sudom, prvo obraća Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, a da su poslodavci dužni da prihvate mirno rješavanje radnih sporova izuzev u slučaju disciplinskog postupka i otkaza ugovora o radu, kroz javnu raspravu, stigli su predlozi ko će da snosi troškove navedenog postupka, kao i da je shodno Zakonu o mirnom rješavanju radnih sporova dobrovoljnost jedno od glavnih načela, navedenim predlogom se pospješuje socijalni dijalog, osnažuje se uloga Agencije za mirno rješavanje radnih sporova, brže i efikasnije se rješavaju radni sporovi bez troškova postupka.

U toku usaglašavanja konačnog Prijedloga zakona o radu članovi radne grupe su postigli konsenzus oko svih rješenja koja su predmet ovog Predloga zakona.

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?

Nepoštovanje prava i obaveza propisanih zakonom, od strane zaposlenih i poslodavaca u smislu sprovođenja odredbi zakona i pune implementacije zakona.

Vršiće se redovne inspeksijske kontrole kako bi se pratila implementacija zakona, i izricale kaznene mjere u slučaju ne sprovođenja odredbi zakona.

Glavni indikatori prema kojima će se mjeriti ispunjenje ciljeva su izvještaji inspekcije rada, broj izrečenih kazni, broj subjekata nad kojima je izvršen inspeksijske nadzor, broj završenih predmeta preko suda.

Za sprovođenje monitoringa i evaluacije primjene propisa biće zadužena Inspekcija rada i Agencija za mirno rješavanje radnih sporova, Inspekcija rada kroz redovne inspekcijske kontrole, dok Agencija za mirno rješavanje kroz broj predmeta koji su riješeni pred agencijom, kao i nadležni sudovi.

Datum i mjesto
28.11.2019.godine
Podgorica

MINISTAR

Kemal Purišić



