



Crna Gora  
Ministarstvo finansija i socijalnog staranja

Adresa: ul. Stanka Dragojevića 2,  
81000 Podgorica, Crna Gora  
tel: +382 20 242 835  
fax: +382 20 224 450  
www.mif.gov.me

Br: 02-03-6492/1

Podgorica, 18.05.2021. godine

## MINISTARSTVO EKONOMSKOG RAZVOJA

-n/r ministra, gospodina mr Jakova Milatovića-

Poštovani gospodine Milatoviću,

Povodom *Predloga zakona o zaštiti građana Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo*, Ministarstvo finansija i socijalnog staranja daje sljedeće

### MIŠLJENJE

Na tekst *Predloga zakona* i pripremljeni Izvještaj o analizi uticaja propisa sa aspekta uticaja na poslovni ambijent, nemamo primjedbi.

Dostavljenim *Predlogom zakona* otklanjaju se određeni negativni efekti koji su nastali usred nepreciznosti određenih odredaba važećeg zakona, a odnose se na: definisanje primjene zakona u smislu na koje poslodavce se primjenjuje, na koji način određeni zaposleni može biti upućen na rad u inostranstvo, usklađivanje sa Zakonom o radu, kao i pravno tehničko poboljšanja teksta zakona.

U Izvještaju o sprovedenoj analizi uticaja propisa navedeno je da, za implementaciju predmetenog *Predloga* nije potrebno obezbjeđenje finansijskih sredstava iz Budžeta Crne Gore.

Shodno navedenom, Ministarstvo finansija i socijalnog staranja, sa aspekta budžeta nema primjedbi na *Predlog zakona o zaštiti građana Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo*.

S poštovanjem,

MINISTAR  
mr Milojko Spajić





Faint, illegible text in the top left corner, possibly a header or address.

Faint, illegible text in the top center, possibly a title or subject line.

Faint, illegible text in the top right area, possibly a date or reference number.

Faint, illegible text in the middle section, possibly a paragraph or section header.

Faint, illegible text in the middle section, possibly a paragraph or section header.

Faint, illegible text in the middle section, possibly a section header.

Faint, illegible text in the middle section, possibly a paragraph or section header.

Faint, illegible text in the middle section, possibly a paragraph or section header.

Faint, illegible text in the middle section, possibly a paragraph or section header.

Faint, illegible text in the middle section, possibly a paragraph or section header.

Faint, illegible text in the middle section, possibly a paragraph or section header.

Faint, illegible text in the bottom left corner, possibly a signature or footer.

## IZVJEŠTAJ O SPROVEDENOJ ANALIZI PROCJENE UTICAJA PROPISA

**PREDLAGAČ PROPISA**

Ministarstvo ekonomskog razvoja

**NAZIV PROPISA**

Predlog zakona o zaštiti građana Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo

### 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)?

1. U primjeni ovog zakona pojavili su se problemi koji se odnose na: zaštitu zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo, način i postupak upućivanja ovih lica na rad u inostranstvo, ostvarivanje prava zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo, vođenje evidencije o ovim zaposlenim. Takođe, rješenja u Predlogu zakona su dodatno usklađena sa Direktivom Evropske unije, kao i međunarodnim propisima.

- Predlogom ovog zakona otklanjaju se određeni negativni efekti koji su nastali usljed nepreciznosti određenih odredaba ovog zakona, a odnose se na: definisanje primjene zakona u smislu na koje poslodavce se primjenjuje, na koji način određeni zaposleni može biti upućen na rad u inostranstvo, usklađivanje sa novim Zakonom o radu, kao i pravno tehnička poboljšanja teksta zakona.

Uzroci problema koji se rješavaju ovim Predlogom zakona su:

- preciziranje primjene zakona, odnosno koji su to poslodavci koji će vršiti upućivanje zaposlenih na rad u inostranstvo, kao i na koga se navedene odredbe zakona neće primjenjivati;
- lakša primjena i razumijevanje zakona preciziraju se pojmovi koji se upotrebljavaju u zakonu;
- preciziranje odredbi koje se odnose na postupak upućivanja zaposlenih na rad u inostranstvo;
- propisanje davanja saglasnosti od strane zaposlenog za upućivanje na rad u inostranstvo;
- detaljnije propisivanje obaveza poslodavca prema zaposlenom kojeg upućuje na rad u inostranstvo;
- preciznije propisivsnje odredbi koje se odnose na vođenje evidencije o zaposlenima koji su upućeni na rad u inostranstvo, na način što će ih na nivou poslodavca voditi poslodavac a na nivou Crne Gore Ministarstvo ekonomskog razvoja.

Posljedice problema koje proizilaze iz ovog zakona su:

- 1) problemi u praksi koji se odnose na primjenu odredaba zakona u odnosu na zaštitu zaposlenih koji se upućuju na rad u inostranstvo;
- 2) ne vođenje evidencije o zaposlenim građanima Crne Gore koji su upućeni na rad u inostranstvo;

- 3) ne upoznavanje zaposlenog o uslovima života u državi i mjestu u koju se upućuje na privremeni rad;
- 3) neusklađenost sa propisima Evropske unije i međunarodne organizacije rada.

U primjeni zakona oštećeni su sljedeći subjekti:

1) Poslodavci

- Poslodavac: problemi u poslovanju ukoliko bi određeni zaposleni odbio upućivanje na rad u inostranstvo, a poslovanje poslodavaca je takvo da po prirodi posla djelatnost obavljaju van Crne Gore;
- Zaposleni: ukoliko poslodavac želi da ga uputi na rad u inostranstvo bez njegove prethodno pisane saglasnosti; ukoliko ga poslodavac ne informiše o uslovima života u državi i mjestu u koje se zaposleni upućuje; ne obezbijedi mu potrebne zdravstvene preglede i preventivne zdravstvene mjere; ne obezbijedi mu prevoz do mjesta rada u inostranstvu i povratak u Crnu Goru; ne pruža stručnu pomoć i ne snosi troškove obezbjeđivanja dozvole za boravak i rad u inostranstvu.

- Ukoliko se ne bi izvršile izmjene zakona problem bi evoluirao bez promjene propisa ("status quo" opcija)

- 1) ne bi se unaprijedile odredbe koje se odnose na primjenu zakona;
- 2) ne bi se revidirale odredbe koje se odnose na uslove i postupak upućivanja zaposlenih na rad u inostranstvo;
- 3) odredbe zakona bi ostale neusklađene sa pravnim sistemom;
- 4) pojava problema u praksi koji se odnose na ne vođenje evidencije o zaposlenim građanima Crne Gore na radu u inostranstvu;
- 5) ne bi se obezbjedila potrebna zaštita prava zaposlenih građana Crne Gore na radu u inostranstvu;
- 6) ne bi se izvršilo usklađivanje Predloga zakona sa propisima Evropske unije i Međunarodne organizacije rada.

2. Ciljevi

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

Novim zakonom o zaštiti zaposlenih građana Crne Gore na radu u inostranstvu će se:

- precizirati primjena zakona, odnosno koji su to poslodavci koji će vršiti upućivanje zaposlenih na rad u inostranstvo, kao i na koga se navedene odredbe zakona neće primjenjivati;
- radi lakše primjene i razumijevanja zakona preciziraju se pojmovi koji se upotrebljavaju u zakonu;
- precizirati odredbe koje se odnose na postupak upućivanja zaposlenih na rad u inostranstvo;
- propisati davanje saglasnosti od strane zaposlenog za upućivanje na rad u inostranstvo, kao i pod kojim uslovima zaposleni ima pravo da odbije upućivanje na rad u inostranstvo;
- radi olakšanog upućivanja zaposlenih propisano je šta aneks ugovora o radu treba da sadrži i koja će to vrsta poslova biti koja ovaj zaposleni može da obavlja na radu u inostranstvu;
- detaljnije propisati obaveze poslodavca prema zaposlenom kojeg upućuje na rad u inostranstvo, u smislu da mu o svom trošku organizuje pripremu za upućivanje, kao i da ga informiše o svim uslovima života u državi i mjestu u koje se upućuje da radi;
- preciznije propisati koja prava ima zaposleni koji se upućuje na privremeni rad u inostranstvo i na koji način može da ostvari ta prava, odnosno u kojoj državi;
- preciznije propisati odredbe koje se odnose na upućivanje na rad u inostranstvo u okviru

naučne, tehničke i prosvjetno-kulturne saradnja kao i upućivanje nastavnika u inostranstvo radi dopunskog osnovnog obrazovanja u skladu sa posebnim zakonom;

- preciznije propisati odredbe koje se odnose na vođenje evidencije o zaposlenima koji su upućeni na rad u inostranstvo, na način što će ih na nivou poslodavca voditi poslodavac a na nivou Crne Gore Ministarstvo ekonomskog razvoja.

### 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 kojima se uređuju uslovi i postupak upućivanja zaposlenih građana Crne Gore na rad u inostranstvo;
- 2) neprecizno bi bili definisani izrazi koji se koriste u samom zakonu;
- 3) odredbe zakona bi ostale neusklađene sa pravnim sistemom, kao i sa propisima Evropske unije i Međunarodne organizacije rada;
- 4) ne bi se revidirale odredbe koje se odnose na prava zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na privremeni rad u inostranstvo;
- 5) ne bi se unaprijedile odredbe koje se odnose na obaveze poslodavca koje ima prema zaposlenom kojeg upućuje na privremeni rad u inostranstvo;
- 6) ne bi se precizirale odredbe koje se odnose na upućivanje na rad u inostranstvo u okviru naučne, tehničke i prosvjetno-kulturne saradnja kao i upućivanje nastavnika u inostranstvo radi dopunskog osnovnog obrazovanja u skladu sa posebnim zakonom;
- 7) ne bi se unaprijedile odredbe koje se odnose na vođenje evidencije zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na privremeni rad u inostranstvo.

- Preferirana opcija

- 1) preciziranjem pojmova u ovom zakonu lakše se razumiju određeni izrazi koji se koriste u ovom zakonu;
- 2) unaprijeđuju se odredbe koje se odnose na uslove i postupak upućivanja zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na privremeni rad u inostranstvo;
- 3) usklađuju se odredbe Predloga zakona, sa novim Zakonom o radu;
- 4) vrši se usklađivanje sa propisima Evropske unije i Međunarodne organizacije rada;
- 5) unaprijediće se odredbe po kojima se zaposleni upućuje na privremeni rad u inostranstvo, kao i pod kojim uslovima ima pravo da odbije upućivanje na privremeni rad u inostranstvo;
- 6) unaprijediće se odredbe koje se odnose na vođenje evidencije kako na nivou poslodavca koje vodi poslodavac, tako i na nivou Crne Gore koje vodi Ministarstvo ekonomskog razvoja.

### 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.

- Predlogom ovog zakona, u principu, ne predviđaju se negativni uticaji. Izuzetno, negativni uticaji mogu biti u slučaju da zaposleni neopravdano odbije upućivanje na rad u inostranstvo od strane poslodavca.

Pozitivan uticaj se odnosi na poslodavce koji osnivanjem poslovnih jedinica u inostranstvu šire

biznis i van granica Crne Gore, i samim tim se omogućava sloboda kretanja zaposlenih na tržištu rada. Pozitivan uticaj propisa na zaposlene se ogleda u mogućnosti ostvarivanja veće zarade i povoljnijih uslova rada u inostranstvu u odnosu na zaradu i uslove koje ostvaruje u Crnoj Gori, iz razloga što je poslodavac u obavezi da zaposlenom koga upućuje obezbijedi obim prava ne manji od prava koja ostvaruju zaposleni u državi u kojoj je upućen na rad. Takođe, Predlogom zakona direktno se utiče na poslodavce iz razloga što su u obavezi da obezbijede sva prava i obaveze iz rada i po osnovu rada zaposlenim građanima Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo.

- U dosadašnjoj praksi obaveza vođenja evidencije o zaposlenim građanima Crne Gore koji su se upućivali na privremeni rad u inostranstvo je bila u nadležnosti Zavoda za zapošljavanje Crne Gore. Međutim, kako poslodavci u najvećem broju, nijesu poštovali obavezu obavještanja Zavoda o broju upućenih zaposlenih, to u ovom trenutku nema relevantnih podataka o broju upućenih zaposlenih na rad u inostranstvo kao ni poslodavaca koji ih upućuju. Imajući u vidu navedenu činjenicu u ovom trenutku nije moguće procijeniti stvarne troškove koji su nastali po ovom osnovu. Upravo ovaj nedostatak u postojećem zakonu je bio jedan od razloga za donošenje novog zakona i propisivanje kazni za nepoštovanje ovih normi. Međutim, procjena je da će ukupan prihod po osnovu ugovora o poslovnoj saradnji ili otvaranje poslovne jedinice u inostranstvu, u svakom slučaju, biti veći od troškova koji nastaju prilikom upućivanja zaposlenih, a koji se odnose na troškove obezbjeđivanja dozvole za rad u inostranstvu, smještaja, ishrane i eventualne razlike u zaradi koju bi ostvario u Crnoj Gori.

- Predlogom zakona se podržava stvaranje novih privrednih subjekata na tržištu i tržišna konkurencija.

Donošenjem ovog zakona ne postoji biznis barijera. Kada su u pitanju administrativna opterećenja procenjujemo da se ona odnose samo na dobijanje dozvole za rad upućenog zaposlenog na rad u inostranstvo od strane poslodavaca i dostavljanje izvještaja o broju upućenih zaposlenih Ministarstvu ekonomskog razvoja koje vodi evidenciju na nivou Crne Gore.

#### 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 obezbijedena 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 proisteci finansijske obaveze?
- Da li će se implementacijom propisa ostvariti prihod za budžet Crne Gore?
- Obrazložiti metodologiju koja je korišćena prilikom obračuna finansijskih izdataka/prihoda.
- Da li su postojali problemi u preciznom obračunu finansijskih izdataka/prihoda? Obrazložiti.
- Da li su postojale sugestije Ministarstva finansija i socijalnog staranja 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?

Ne

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

/

- 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?

- Da li je usvajanjem propisa predviđeno donošenje podzakonskih akata iz kojih će proistći 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 ekspertska podrška 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.

- Prilikom izrade Predloga zakona organizovana je javna rasprava (javne konsultacije u trajanju od 20 dana i javna rasprava u trajanju od 40 dana). U okviru javne rasprave organizovani su okrugli stolovi u Bijelom Polju, Budvi i Podgorici. Na okruglim stolovima pored predstavnika bivšeg Ministarstva rada i socijalnog staranja, prisustvovali su i predstavnici: HG „Budvanska rivijera“, Unije poslodavaca Crne Gore, Unije slobodnih sindikata Crne Gore i Saveza sindikata Crne Gore.

Tokom rasprave date su sljedeće primjedbe i sugestije:

Predlozi Unije Slobodnih Sindikata Crne Gore – u članu 3 Nacrta zakona poslije stava 3 dodaje se novi stav 4 koji glasi: “Odredbe ovog zakona ne primjenjuju se u slučaju upućivanja zaposlenog na službeni put u inostranstvo u skladu sa zakonom, pod uslovom da period boravka u inostranstvu ne prelazi 30 dana u kontinuitetu”. U smislu navedene izmjene smatraju da bi se ovim izbjegle eventualne dileme oko obaveza koje poslodavci imaju shodno ovom zakonu kada je u pitanju upućivanje i oko prava zaposlenih koji su upućeni na rad u inostranstvo po ovom zakonu ili na službeni put u skladu sa drugim propisima.

U članu 7 Nacrta zakona briše se stav 2. Članom 42 stav 2 Zakona o radu propisano je da zaposlenim može da bude raspoređen u drugo mjesto rada samo uz njegovu saglasnost, osim u situacijama kada su ispunjene sve pretpostavke propisane stavom 1 pomenutog člana. Istim članom stavom 3 nadalje su propisani slučajevi u kojima zaposleni ne mogu biti raspoređeni na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta. Dakle ovo pitanje u potpunosti je uređeno Zakonom o radu. Nadalje, ukoliko bi član 6 ostao u obliku u kojem je predložen, stav 1 isključivo bi i bio kontradiktoran stavu 2, iz razloga što se stavom 1 traži saglasnost zaposlenih u svim slučajevima upućivanja na rad u inostranstvo, dok se stavom 2 navode situacije (opravdane) u kojima zaposleni može da odbije rad u inostranstvo što dovodi u pitanje “saglasnost” iz stava 1, ukoliko u svim drugim slučajevima (izvan onih propisanih stavom 2) zaposleni “mora” prihvatiti rad u inostranstvu. Upućivanje na rad u inostranstvo je poseban uslov rada koji zaposleni prihvata (odlazak u nepoznato; promjena mjesta prebivališta na duži vremenski period, odvajanje od porodice, nepoznavanje jezika države u kojoj boravi, itd), koji razlog nameće potrebu da isključivo uz izričitu saglasnost zaposleni može biti upućen na rad u inostranstvo.

U članu 10 stav 2 tačka 4 potrebno je bliže odrediti “uslove upućivanja”. Što se poslednjeg stava tiče u ovom članu koji se odnosi na izbor sudija, potrebno je ostaviti slobodu izbora u pogledu nadležnosti suda, jer tome u prilogi idu i odredbe Direktive o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i odredbe Zakona o međunarodnom privatnom pravu (čl. 125 stav 2).

U članu 12 stav 2 riječi: “potpisivanja aneksa ugovora o radu iz člana 8 ovog zakona zamjenjuju se riječima: “davanja saglasnosti iz člana 7 ovog zakona”.

U istom članu poslije stava 3 dodaje se novi stav koji glasi: “Kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava utvrđenih ovim

zakonom, kao i druga prava upućenih zaposlenih". Obzirom da u stavu 1 stoji da je poslodavac "dužan da o svom trošku organizuje pripremu zaposlenog za upućivanje, a naročito:", to je suvišno a i podložno različitom tumačenju, da u alineji koja je predmet ovog komentara stoji da pruža "finansijsku pomoć" jer ne pruža "pomoć", već je u potpunosti obezbjeđuje, kako je to definisano stavom 1. U stavu 2 je potrebno je precizirati da je poslodavac dužan da informiše zaposlenog o uslovima život i rada u mjestu u kojem se nudi upućivanje prije davanja saglasnosti zaposlenog kako bi svoju (ne)saglasnost dao nakon što bude upoznat sa svim detaljima upućivanja. Osim toga u ovom dijelu, poželjno je definisati upućujuću normu kojom bi se predvidjelo da se uslovi, prava i druga pitanja od značaja za upućivanje zaposlenih na radu u inostranstvu mogu bliže i povoljnije urediti kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. U članu 13 stav 2 poslije riječi: "saradnji", dodaju se riječi: "kolektivni ugovor, ugovor o radu". Iz stava 3 predmetnog člana proizilazi da Ministarstvo sve okolnosti utvrđuje iz dokaza nabrojanih u stavu 2, pri čemu se u stavu 3 pominju: kolektivni ugovor i ugovor o radu. Da bi dokazni elementi bili potpuni, u stavu 2 je potrebno dodati i ova dva akta koje je poslodavac dužan da dostavi. Predlog Saveza Sindikata Crne Gore – U članu 12 stav 1 tačka 4 mijenja se i glasi: "da obezbjedi dozvolu za boravak i rad u inostranstvu". Jer poslodavac kako propisuje stav 1 o svom trošku organizuje pripremu zaposlenog za upućivanje na rad u inostranstvu. Takođe u istom članu stav 2 riječi: "potpisivanja aneksa ugovora o radu iz člana 8 ovog zakona", zamjenjuju se riječima: "davanja saglasnosti iz člana 7 ovog zakona". U članu 13 stav 2 poslije riječi "saradnji" dodaju se riječi: "kolektivni ugovor, ugovor o radu", kako bi korespondirao sa stavom 3.

Bivše Ministarstvo rada i socijalnog staranja je navelo da predlog koji se odnosi na dodavanje novog stav 4 u članu 3 nije prihvaćen iz razloga što ne predstavlja materiju ovog zakona već posebnog zakona.

Predlog koji se odnosi na član 7 prihvaćen i implementiran u Nacrt zakona.

Pravna zaštita upućenih zaposlenih je u potpunosti obezbjeđena, na način što do pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji pravo na sudsku zaštitu ima u državi u kojoj je sjedište poslodavaca koji ga upućuje na privremeni rad u inostranstvo, a danom pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji, u državi u koju je upućen na rad.

Informisanje upućenog zaposlenog na privremeni rad u inostranstvo vrši se prije potpisivanja aneksa ugovora o radu, što znači da je zaposleni prije upućivanja na privremeni rad u inostranstvo upoznat sa svim uslovima života i rada u inostranstvu.

Odredba koja se odnosi na obezbjeđivanje finansijske pomoći je unaprijeđena i precizirana na način da poslodavac pruža stručnu pomoć i snosi troškove obezbjeđivanja dozvole za rad i boravak u inostranstvu.

Predlog koji se odnosi na član 13 stav 2 je djelimično prihvaćen, na način što je dodat ugovor o radu i aneks ugovora o radu. Dio koji se odnosi na kolektivni ugovor nije prihvaćen iz razloga što će u skladu sa novim Zakonom o radu bivše Ministarstvo rada i socijalnog staranja, sada Ministarstvo ekonomskog razvoja, voditi evidenciju i ovih kolektivnih ugovora i na taj način već imati u posjedu i ove kolektivne ugovore.

Predlozi Unije poslodavaca Crne Gore – komentar na član 8 Nacrta zakona, shvatamo namjeru kreatora ove odredbe, ali ako je malo bolje analiziramo, shvatićemo izvjesnu dozu nelogičnosti. Mislimo da su se pomješali opis poslova i pretežna djelatnost poslodavca. Primerice radi, računovođa može raditi i u firmi kojoj nije pretežna djelatnost finansijski poslovi. Podsjećamo, ne možemo manjkavosti drugih propisa i sistemske propuste (ukoliko smatrate da ih ima) rješavati kroz propise koji regulišu drugu materiju. Ovo polazeći od diskusije koja se vodila na prethodnom sastanku RG, a tiče se drugih djelatnosti kojima se privrednici pored pretežne djelatnosti mogu baviti, a znamo da im je takva mogućnost data saglasno Zakonu o privrednim društvima. Komentar na član 13 - Protivimo se uvođenju saglasnosti od strane Ministarstva. Razumijemo argumente i potrebu za obavještanjem, zbog vođenja evidencije, iako mislimo da je u ovom domenu potrebno pojačati saradnju između Poreske uprave i Ministarstva rada i socijalnog staranja i Inspekcije rada, te bi se i to pitanje kvalitetno "pokrilo". Dakle, ne vidimo svrhu za saglasnošću, jer se time ne uvodi dodatna zaštita zaposlenih, između ostalog i što MRSS ne može ulaziti u suštinu odobravanja upućivanja za svakog zaposlenog pojedinačno. S druge strane, s



apspekta poslodavaca - ovo vidimo kao nametanje dodatne obaveze privredi u smislu mogućeg usporavanja poslovanja i zalaženja u poslovnu politiku. Što se tiče dokaza, kao što smo naveli, prema Zakonu o upravnom postupku suvisni su: overeni izvod iz Centralnog registra.

Bivše Ministarstvo rada i socijalnog staranja je navelo da predlog koji se odnosi na izmjenu člana 8 u pogledu pretežne djelatnosti je prihvaćen i u skladu sa tim korigovan je član 8.

U vezi predloga koji se odnosi na davanje saglasnosti Ministarstva, navodimo da su u dosadašnjoj primjeni zakona uočeni nedostaci koji se odnose na nemogućnost kontrole kao i evidencije o zaposlenim upućenim na rad u inostranstvo, što je bio i osnovni razlog kojim se u ovom zakonu propisuje obaveza poslodavca da prije upućivanja zaposlenog u inostranstvo obavijesti Ministarstvo rada i socijalnog staranja da su ispunjeni uslovi za upućivanje, nakon čega Ministarstvo cijeni ispunjenost uslova i daje saglasnost za upućivanje na privremeni rad u inostranstvo.

#### 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?

Odbijanje zaposlenog građanina Crne Gore na upućivanje na privremeni rad u inostranstvo od strane poslodavca.

Da bi poslodavac uputio na rad u inostranstvo određenog zaposlenog građanina Crne Gore potrebno je da o tome obavijesti Ministarstvo ekonomskog razvoja koje će voditi evidenciju o upućenim zaposlenim na nivou Crne Gore, a nadzor nad primjenom ovog zakona vršiće Inspekcija rada preko inspektora.

Glavni indikatori prema kojima će se mjeriti ispunjenje ciljeva su sloboda kretanja zaposlenih na tržištu rada, kroz ponudu i tražnju poslodavaca koji posluju u inostranstvu za radnom snagom iz Crne Gore.

Za sprovođenje monitoringa i evaluacije primjene propisa biće zaduženi poslodavci koji će vršiti upućivanje zaposlenih građana Crne Gore na privremeni rad u inostranstvo i koji će voditi evidenciju na nivou poslodavaca i Ministarstvo ekonomskog razvoja koje će voditi evidenciju o upućenim zaposlenim građanima Crne Gore na nivou Crne Gore.

Datum i mjesto  
27.04.2021. godine  
Podgorica

Crna  
MINISTARSTVO EKONOMSKOG RAZVOJA  
MINISTAR  
dr. Jakov Milatović  
PODGORICA

THE UNIVERSITY OF CHICAGO  
DEPARTMENT OF CHEMISTRY  
5800 S. DICKINSON DRIVE  
CHICAGO, ILLINOIS 60637

TO: [Name]  
FROM: [Name]  
SUBJECT: [Subject]

[Faded text block]

[Faded text block]

[Faded text block]

[Faded text block]

[Faded text block]



[Faded text block]