

Funded by
the European Union



Co-funded by
Swedish Development Cooperation



TRANSPONOVANJE EU DIREKTIVE O RAVNOTEŽI IZMEĐU PRIVATNOG I POSLOVNOG ŽIVOTA



Gender Alliance for Development Center
Qendra Aleanca Gjimore për Zhvillim



KVINNA
KVINNA

REAC-HOR
research in action



WOMEN'S RIGHTS CENTER
CENTAR ZA ŽENSKA PRAVA

TRANSPONOVANJE EU DIREKTIVE O RAVNOTEŽI IZMEĐU PRIVATNOG I POSLOVNOG ŽIVOTA

Ana Ivanović

2021

© Women's Rights Centre, 2021

All rights reserved. Licensed to the European Union under conditions.

Author: Ana Ivanović

This publication was produced with the financial support of the European Union. Its contents are the sole responsibility of the Women's Rights Center and of the authors. It does not necessarily reflect the views of the European Union.

<http://www.womensrightscenter.org>

I. Uvod

Za uspostavljanje ravnoteže između poslovnog i porodičnog života relevantne su sljedeće direktive:

- a. 2006/54/EZ
- b. 2010/41/EU
- c. 92/85/EEZ
- d. 97/81/EZ
- e. 2010/18/EU koja se stavlja van snage 2.08.2022. godine

Direktiva 2019/1158 Evropskog pralamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja o stavljanju van snage Direktive Vijeća 2010/18/EU stupila je na snagu 2. avgusta 2019. godine. Ova Direktiva je dio dugogodišnjeg nastojanja Evropske Unije da obezbijedi ravnotežu između rada i porodičnog života, ali i između uloga žene i muškarca u porodičnom životu.

Gljučne novine Direktive odnose se na period od najmanje 10 dana očinskog odsustva za sve očeve, analogno bolovanju, dva mjeseca neprenosivog plaćenog roditeljskog odsustva, najmanje pet dana godišnjeg odsustva za njegovatelje (pružaoce njege), kao i mogućnost fleksibilnih uslova rada roditelja i staratelja uključujući i rad na daljinu.

Države članice su se obavezale da istu implementiraju u nacionalno zakonodavstvo tri godine od stupanja na snagu Direktive, odnosno do 2. avgusta 2022. godine, sa izuzetkom člana 8 stav 3 Direktive koji se odnosi na plate i naknade plate za poslednja dva mjeseca porodijskog odsustva, što se države članice obavezuju implementirati do 2. avgusta 2024. godine.

Kako je Crna Gora u procesu pristupanja Evropskoj Uniji, imajući u vidu preuzete obaveze za usklađivanjem zakonodavstva sa zakonodavstvom Evropske Unije u skladu sa Sporazumom o stabilizaciji i pridruživanju, ovaj rok smatramo relevantnim i za usaglasavanje nacionalnog zakonodavstva sa predmetnom Direktivom. Odredbe Direktive jednim dijelom su u skladu sa nacionalnim uređenjem predmetne materije, no postoje i novopredloženi instituti koje crnogorsko zakonodavstvo u ovom trenutku ne uređuje.

Potreba za usvajanjem Direktive javila se iz razloga što zakonodavstva većine zemalja ne daju dovoljan podsticaj muškarcima na roditeljsko odsustvo, kao i vjerovatnoća da će žena nakon rođenja djeteta raditi manji broj sati na poslovima koji su plaćeni, a time i više vremena raditi neplaćene poslove njege. Takođe na zaposlenost žena veliki uticaj ima i teška bolest člana porodice, a nerijetko dovodi i do potpunog isključivanja žena sa tržišta rada.

Transponovanje Direktive kao i adekvatna implementacija u značajnoj mjeri će doprinijeti unapređenju rodne ravnopravnosti, odnosno većem učešću žena na tržištu rada, zatim smanjivanju rodno zasnovanih razlika u zaradi, kao i ravnopravnoj podjeli obaveza staranja i njege između muškaraca i žena.

Važno je pomenuti da se radi o Direktivi minimalne harmonizacije¹, tako da država može predvidjeti nacionalnim zakonodavstvom veća prava za zaposlene od onih koja su Direktivom utvrđena.

¹ Preambula Direktive 2019/1158 Evropskog pralamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i o stavljanju van snage Direktive Vijeća 2010/18/EU stupila je na snagu 2. avgusta 2019. godine, uvodna izjava broj 16

U nastavku je dat prikaz uticaja koji će Direktiva imati na crnogorski pravni sistem, sa preporukama za unaprjeđenje pravnog okvira u cilju njene adekvatne implementacije.

II. Očinsko odsustvo

Članom 4 stav 1 Direktive propisano je uvođenje 10 radnih dana očinskog odsustva za očeve i ekvivalentne druge roditelje, u mjeri u kojoj je to priznato nacionalnim pravom, po rođenju djeteta, što je novina u odnosu na prethodno rješenje.

Na državi je način implementacije, što znači da će države same odlučiti hoće li propisati da očinsko odsustvo započne prije, ili nakon rođenja djeteta, kao i da li će propisati fleksibilan način korišćenja odsustva. Trajanje ovog odsustva ne može se uslovljavati trajanjem radnog odnosa, ili trajanjem radnog odnosa sa istim poslodavcem.

Ovo odsustvo je plaćeno, što je propisano članom 8 Direktive, koji državama nalaže da propišu naknadu zarade zaposlenom koji koristi pravo na očinsko odsustvo najmanje u visini naknade koju bi imao po osnovu privremene spriječenosti za rad, odnosno bolovanja.

Nadalje, Direktiva daje podsticaj državama da prošire pravo na očinsko odsustvo i u slučaju mrtvorodjenog djeteta².

U Crnoj Gori pravo na plaćeno odsustvo je uređeno članom 87 Zakona o radu sa nazivom: "Plaćeno odsustvo zbog ličnih potreba", kojim je propisano da zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučaju smrti člana uže porodice sedam radnih dana. Zaposleni ima pravo i na plaćeno odsustvo u slučaju zaključenja braka, rođenja djeteta, teže bolesti člana uže porodice, polaganja stručnog ispita, ali se trajanje ovog odsustva uređuje Opštim kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu. Dakle, ovo pravo nije dato samo očevima, već to pravo kada je u pitanju rođenje djeteta imaju oba roditelja. Članovima uže porodice smatraju se supružnik, djeca (vanbračna, bračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci.

U skladu sa članom 10 stav 1 Opšteg kolektivnog ugovora zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom jedne kalendarske godine ukupno najviše do sedam radnih dana u taksativno navedenim slučajevima. U slučaju rođenja djeteta zaposleni (dakle oba roditelja) ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od tri radna dana.

Da bi se Direktiva po pitanju očinskog odsustva adekvatno implementirala u crnogorski pravni sistem potrebno je propisati Zakonom o radu trajanje plaćenog odsustva oca djeteta, kao i ekvivalentnog drugog roditelja, najmanje 10 radnih dana nakon rođenja djeteta, a koje može započeti i prije njegovog rođenja, nezavisno od njegovog bračnog ili porodičnog statusa. Može se kombinovati i sa skraćenim radnim vremenom, fleksibilnim rasporedom rada, kao i sa radom na daljinu. Takodje, treba propisati i vrijeme trajanja plaćenog odsustva oca u slučaju mrtvorodjenog djeteta u istom trajanju.

Na državi je da izabere da li će očinsko odsustvo uključiti u režim prava na plaćeno odsustvo ili se računati kao plaćeno odsustvo u širem smislu zajedno sa pravom na roditeljsko odsustvo.

² Preambula Direktive 2019/1158 Evropskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i o stavljanju van snage Direktive Vijeća 2010/18/EU stupila je na snagu 2. avgusta 2019. godine, uvodna izjava broj 16

Dakle, radi se o konceptu koji se uvodi pored prava na porodiljsko odsustvo i prava na odsustvo radi njege djeteta i koji u određenoj razmjeri mogu naizmjenično koristiti oba roditelja.

Direktiva osim očinskog odsustva zahtijeva od država i proširivanje tog odsustva na ekvivalentne druge roditelje kako se navodi u članu 4 stav 1 Direktive u mjeri u kojoj je to priznato nacionalnim pravom. U smislu člana 3 stav 1(b) Direktive članom porodice smatraju se sin zaposlenog, kćerka, majka, otac, bračni drug ili, ako su takva partnerstva priznata nacionalnim pravom, partner u građanskom partnerstvu.

Odredbom člana 71 Ustava utvrđeno je da se brak može zaključiti samo između žene i muškarca i zasniva se na njihovoj ravnopravnosti. Članom 2 Porodičnog zakona porodica je definisana kao životna zajednica roditelja, djece i drugih srodnika koji u smislu tog zakona imaju međusobna prava i obaveze, kao i druga osnovna zajednica života u kojoj se njeguju i podižu djeca.

Nadalje, Ustav Crne Gore članom 8 garantuje zabranu kako neposredne tako i posredne diskriminacije po bilo kom osnovu, što podrazumijeva i zabranu diskriminacije po osnovu rodnog identiteta i seksualne orijentacije. Istim članom utvrđeno je da se neće smatrati diskriminacijom propisi i uvođenje posebnih mjera koji su usmjereni na strvaranje uslova za ostvarivanje nacionalne, rodne i ukupne ravnopravnosti i zaštite lica koja su u neravnopravnom položaju po bilo kom osnovu.

Ove odredbe Ustava razrađene su Zakonom o zabrani diskriminacije kao krovnim zakonom po pitanju zaštite od diskriminacije i promocije jednakosti.

Nadalje, jula 2020. godine stupio je na snagu Zakon o životnom partnerstvu lica istog pola, čija primjena je počela u julu 2021. godine. U skladu sa tim zakonom, partnerstvo je zakonom uređena zajednica života dva lica istog pola zaključena pred nadležnim organom. Zakon o radu, kao ni niz ostalih zakona nijesu usaglašeni sa navedenim zakonom pa je u Zakonu o radu potrebno intervenisati u cilju prepoznavanja instituta životnog partnerstva.

III. Roditeljsko odsustvo

Članom 5 stav 2 Direktive propisano je pravo svakog zaposlenog da do osme godine starosti iskoristi pravo na četiri mjeseca odsustva.

Gornja granica starosti djeteta se utvrđuje sa ciljem da osigura da svaki roditelj ravnopravno i na najefikasniji način može iskoristiti svoje pravo na roditeljsko odsustvo. Navedeno se može propisati Zakonom, a može Država odlučiti da isto propiše i Opštim kolektivnim ugovorom.

Država treba osigurati, (dakle zakonom propisati) da dva mjeseca nijesu prenosiva. Zaposleni mora u razumnom roku (koji treba zakonom propisati) podnijeti zahtjev poslodavcu, u kojem treba precizno navesti rok početka i završetka odsustva.

Zakonopisac pri propisivanju navedene odredbe mora voditi računa o potrebama kako zaposlenog tako i poslodavca. Takođe Direktiva predviđa i propisivanje razumnog otkaznog roka imajući u vidu potrebe poslodavca i zaposlenog.

Direktiva³ podstiče da se svi zaposlenima koji imaju roditeljske obaveze odobri pravo na roditeljsko odsustvo u skladu sa nacionalnim pravnim poretком. Dakle kao i kod

³ Preambula Direktive 2019/1158 Evropskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i o stavljanju van snage Direktive Vijeća 2010/18/EU stupila je na snagu 2. avgusta 2019. godine, uvodna izjava broj 21

očinskog odsustva smatramo da bi trebalo proširiti prava na ekvivalentne druge roditelje koji imaju roditeljske obaveze kao i na podršku porodicama sa jednim roditeljem.

Relevantna istraživanja su pokazala da neprenosiva prava na roditeljsko odsustvo doprinose "rodnom izjednačavanju", a tamo gdje muškarci nijesu posebno ciljani politikom roditeljskog odsustva, prava uglavnom koriste žene⁴.

Kada je u pitanju starosna granica djeteta s obzirom da je osam godina minimalna starosna granica djeteta u smislu Direktive, smatramo opravdanim da Crna Gora ide korak dalje i propiše kao minimalnu starosnu granicu 12 godina. Navedeno bi podstaklo više očeve na roditeljsko odsustvo, takodje i zadovoljilo i podržalo roditelje koji bi htjeli da uzmu kraće periode roditeljskog odsustva, kao i omogućavanje roditeljima da budu pored djece kako bi stekla veću samostalnost, a time se i brže integrisala u srednjoskolski sistem nastave⁵.

Članom 5 stav 5 Direktive dozvoljava se državama da utvrde okolnosti za poslodavce da odlože odobravanje roditeljskog odsustva na razumni vremenski period na osnovu toga što bi tkzv odobravanje "ozbiljno poremetilo dobro funkcionisanje poslodavca", ali razlozi za takvo odobravanje moraju biti navedeni u pisanoj formi. Član 5 stav 7 Direktive propisuje da ukoliko poslodavac pokuša da odloži zahtjev za roditeljsko odsustvo s punim radnim vremenom, mora se ponuditi fleksibilno odsustvo u najvećoj mogućoj mjeri. Takodje, u skladu sa članom 5 stav 6 Direktive države moraju osigurati da zaposleni imaju opšte pravo da traže fleksibilno roditeljsko odsustvo, a poslodavci moraju navesti razloge ukoliko to odbiju. Članom 5 stav 8 Direktive države se postižu da roditeljsko odsustvo prilagode i u slučajevima usvojitelja, ili kada je roditelj sa invaliditetom, ili pak ima dijete sa smetnjama u razvoju, ili sa dugotrajnom bolešću.

Porodiljsko i roditeljsko odsustvo prepoznato je u Crnoj Gori Zakonom o radu u dijelu koji se odnosi na zaštitu prava zaposlenih koji se staraju o djeci (126-139). Medjutim, koncept u smislu direktive je nov koncept, koji tek treba implementirati.

Kada je porodiljsko odsustvo u pitanju Direktiva ne propisuje nove mjere koje država treba da osigura. Prema Direktivi 92/85/EEC o uvodjenju mjera za podsticanje poboljšanja bezbjednosti i zdravlja na radu i zaposlenih koje su nedavno rodile i doje, žene moraju imati pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od najmanje 14 nedjelja, uključujući i obavezni period od najmanje dvije nedjelje. Član 20 stav 6 Direktive propisuje da prilikom transponovanja Direktive 2019/1158 treba povesti računa da svi postojeći periodi i plaćanja za slobodne dane vezane za porodicu koji su iznad minimalnih standarda predviđenih ovim dvijema direktivama, se mogu uračunati u ispunjavanje uslova za jedan ili više pokrivenih odmora, odnosno tamo gdje trenutni pravni okvir države premašuje zahtjeve zakona Evropske unije, postojeća prava se mogu koristiti za zadovoljavanje novih prava koja se uvode tamo gdje je to potrebno.

Zakon o radu u članu 126 predviđa da zaposlena žena koristi obavezno porodiljsko odsustvo od 98 dana, od kojih je 28 dana prije dana očekivanog porođaja, a 70 dana od rođenja djeteta (minimum standarda predvidjenih Direktivom 92/85/EEC), a istovremeno porodiljsko odsustvo u trajanju od 70 dana mogu da koriste oba roditelja istovremeno, ako je rođeno dvoje ili više djece (blizanci).

Otac djeteta ima pravo da koristi porodiljsko odsustvo od dana rođenja djeteta u slučaju da je majka djeteta umrla pri porođaju, teško bolesna, napustila dijete, ako je lišena

⁴ Van Belle, J. za RAND Europe, "Politike očinstva i roditeljskog odsustva sirom Evropske unije(2016) str.9.

⁵ EK, Procjena uticaja koji prati dokument Predlog direktive Evropskog parlamenta i Savjeta o ravnotezi izmedju privatnog i poslovnog života za roditelje i staratelje i stavljanje van snage Direktive Savjeta 2010/18/EU, p.63-64

roditeljskog prava, ili se nalazi na izdržavanju zatvorske kazne. Dakle, u izuzetnim slučajevima.

U Crnoj Gori po svim relevantnim istraživanjima žene su višestruko diskriminirane na tržištu rada, a diskriminacija je posebno izražena po osnovu pola, materinstva i trudnoće.

U Crnoj Gori je evidentno da očevi u dovoljnoj mjeri ne koriste pravo na roditeljsko odsustvo, kao i da je ravnoteža između poslovnog i privatnog života i dalje veliki problem za mnoge roditelje koji imaju obavezu staranja i odgoja djece, što ima negativan učinak na zaposlenost i položaj žena, a u nekim slučajevima čak i potpuno isključivanje žena sa tržišta rada⁶.

Kroz rad po pritužbama Zaštitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore, evidentan je lošiji položaj žena na tržištu rada, kao i jaz u zaradama koji se manifestuju na području rizika od siromaštva, pa tako na dan 28. februar 2021. godine je 52.437 nezaposlenih odnosno stopa nezaposlenosti je prema podacima zavoda za zapošljavanje 22, 60⁷. Medjunarodna organizacija rada (MOR) naglašava da bi dugo porodiljsko odsustvo moglo da ometa ravnotežu u porodičnim obavezama⁸.

Kada je roditeljsko odsustvo u pitanju odredbama člana 127 Zakona o radu propisano je da se isto može koristiti nakon isteka perioda porodiljskog odsustva u trajanju od 365 dana nakon rođenja djeteta. Oba roditelja ga mogu koristiti ravnopravno i imaju pravo da ga koriste u jednakim djelovima. Jedan roditelj može svoje pravo na odsustvo sa rada da prenese na drugog roditelja nakon isteka od 30 dana od početka korišćenja. Ukoliko je jedan roditelj zaposlen, a drugi nezaposlen zaposleni roditelj ima pravo na korišćenje roditeljskog odsustva. Zakon u članu 128 predviđa situaciju u kojoj se može prenijeti pravo na drugog roditelja i to u slučaju smrti jednog od roditelja, ili ukoliko je jedan od roditelja iz drugog opravdanog razloga spriječen da koristi pravo na roditeljsko odsustvo, pravo na njegov dio roditeljskog odsustva prenosi se na drugog roditelja.

IV. Njegovateljsko odsustvo (odsustvo za pružaoce njege)

Članom 6 stav 1 Direktive se traži od država da osiguraju pravo na pet dana odsustva godišnje zbog njege za sve zaposlene. Državama je ostavljeno diskreciono pravo kada je u pitanju obim odsustva za njegu.

Odsustvo za njegovatelje u smislu člana 3 Direktive znači odsustvo sa posla za zaposlene radi pružanja lične njege ili podrške članu porodice ili osobi koja živi u istom domaćinstvu sa zaposlenim i kojoj je potrebna značajna njega ili podrška za ozbiljan zdravstveni razlog, kako ga definiše svaka država članica.

Evropski ženski lobi (European Women's Lobby - EWL) zalaže se za 12 radnih dana godišnjeg odmora za njegovatelje koji će se uzimati na puno radno vrijeme, skraćeno radno vrijeme, ili prema potrebama⁹. Dakle uvesti jedan dan mjesečno jer postojeći sistemi pružanja njege nijesu široko dostupni, destimulišu učešće žena na tržištu rada, a i skupi su. U Crnoj Gori je članom 7 Opšteg kolektivnog ugovora propisano da zaposleni ima pravo na sedam dana plaćenog odsustva zbog teške bolesti člana uže porodice. Međutim, u skladu sa zahtjevima Direktive ovo pravo bi trebalo propisati Zakonom.

⁶ Izvještaj o radu Zaštitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore za 2020. godinu, str 246;

⁷ Izvještaj Zaštitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore za 2020. godinu, str 246;

⁸ Addati, L. Cassirer, N, I Gilchrist K. za MOR, "Materinstvo i ocinstvo na poslu: Pravo i praksa sirom svijeta"(2014) str 8.

⁹ Evropski ženski lobi, "Procjena Evropskog ženskog lobija Direktive 2019/1158", str 7

V. Odsustvo zbog više sile

Članom 7 Direktive predviđeno je i odsustvo u slučajevima više sile zbog hitnih porodičnih razloga u slučaju bolesti ili nesreće, zbog šega je hitno prisustvo zaposlenog neophodno. Za razliku od navedenih vidova odsustva ovdje nije propisan minimalan period odsustva.

Odredbom člana 87 Zakona o radu propisano je da zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od sedam radnih dana zbog smrti člana uže porodice dok je odredbom člana 10 Opšteg kolektivnog ugovora propisano da zaposleni ima pravo i na jedan radni dan odsustva u slučaju smrti srodnika do trećeg stepena krvnog srodstva odnosno drugog stepena tazbinskog srodstva i tri radna dana u slučaju otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanim elementarnim nepogodama. Ova prava, kao i vrijeme trajanja odsustva zaposlenog koja su propisana Opštim kolektivnim ugovorom potrebno je propisati Zakonom. Ovo pravo bi trebalo proširiti eventualno i na još neke hitne porodične razloge, povezane sa bolešću ili nesrećom.

VI. Preporuke

- **Preporuke za unaprjeđenje Zakona o radu u skladu sa Direktivom 2019/1158**

- **Značenje izraza**

1. U članu 5 sa nazivom "Značenje izraza" potrebno je definisati pojam ekvivalentnog drugog roditelja na način što će taj pojam obuhvatiti životnog partnera, usvojitelja i druge osobe u zajednici života u kojoj se njeguju i podižu djeca, u kojima zaposleni vrše roditeljske obaveze odnosno odgovornosti;
2. Istim članom je potrebno definisati "člana porodice" na način kako predviđa Direktiva, a u smislu definicije porodice u Porodičnom zakonu, te u saglasju sa Ustavom i to: "član porodice je sin, kćerka, majka, otac, bračni drug ili životni partner zaposlenog".
3. Istim članom treba definisati "roditeljsko odsustvo" kao odsustvo roditelja s posla radi rođenja ili usvojenja djeteta, a radi pružanja njege tom djetetu.
4. Istim članom potrebno je definisati "pružaoca njege"- njegovatelja kao zaposlenog koji pruža njegu ili podršku članu porodice ili osobi koja živi u istom domaćinstvu i kojoj je potrebna značajna njega ili podrška zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

- **Očinsko odsustvo**

1. Potrebno je izvršiti intervenciju na način što će se u poglavlju 2 sa naslovom "Zaštita prava zaposlenih koji se staraju o djeci", dodati novi član sa naslovom: "Očinsko odsustvo" kojim će se propisati da otac djeteta ili ekvivalentni drugi roditelj, ima pravo na najmanje 10 radnih dana plaćenog odsustva, pri rođenju djeteta, kao i u slučaju mrtvorodenog djeteta, ili u slučaju pobačaja;
2. Kada je u pitanju rođenje djeteta razmisliti o opciji od pet dodatnih radnih dana sa nepunim radnim vremenom (četiri sata);
3. Propisati da je period očinskog odsustva plaćen;
4. Kao podršku porodici sa jednim roditeljem, kao i drugoj osnovnoj zajednici života u kojoj se njeguju i podižu djeca (drugoj porodici) propisati mogućnost da taj roditelj predloži osobu koja će koristiti pravo na plaćeno odsustvo u cilju njege djeteta;

▪ **Roditeljsko odsustvo**

1. U poglavlju 2, izmijeniti član 127 i 128 koji se odnose na roditeljsko odsustvo novim članom kojim će se propisati individualno pravo oba roditelja, u trajanju od najmanje četiri mjeseca, koje se može uzeti do navršenih 12 godina djeteta, kao neprenosivo pravo. Dakle, potrebno je osigurati da cijeli period ovog odsustva nije prenosiv;
2. Propisati mogućnost da zaposleni ovo pravo mogu iskoristiti na fleksibilan način, odnosno u kraćim ili dužim vremenskim periodima, sa punim ili skraćenim radnim vremenom, ili na drugi način;
3. Osigurati da se porodiljsko odsustvo koristi, a nakon tog odsustva koristi roditeljsko odsustvo, da ne bi došlo do preklapanja;
4. Osigurati pravo usvojiteljima i životnim partnerima na jednak pristup pravu na roditeljsko odsustvo;
5. Osigurati punu naknadu za vrijeme roditeljskog odsustva, ili ukoliko to nije moguće iz razloga finansijskog uticaja na Budžet, osigurati naknadu zarade po analogiji sa porodiljskim odsustvom;

▪ **Odsustvo za negovatelje (pružaoce njege)**

1. Osigurati za negovatelje minimum pet radnih dana, a razmotriti mogućnost od 12 dana (svakog mjeseca po jedan radni dan) godišnje odsustvo sa posla radi pružanja lične njege ili podrške članu porodice, ili osobi koja živi u istom domaćinstvu sa zaposlenim i kojoj je potrebna značajna njega ili podrška zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga;
2. Razmotriti mogućnost plaćenog odsustva u visini pune plate, u zavisnosti od procjene uticaja na Budžet.

▪ **Odsustvo sa posla zbog razloga više sile**

1. Potrebno je dopuniti član 87 Zakona o radu na način što će se propisati da zaposleni ima pravo i na jedan radni dan odsustva u slučaju smrti srodnika do trećeg stepena krvnog srodstva odnosno drugog stepena tazbinskog srodstva u trajanju od jednog radnog dana, kao i u slučaju otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanim elementarnim nepogodama u trajanju od tri radna dana. Ovo pravo bi trebalo proširiti eventualno i na još neke hitne porodične razloge, povezane sa bolešću ili nesrećom, (npr. u slučaju saobraćajne nesreće člana uže porodice, ili u slučaju da se članu uže porodice naglo pogorša zdravstveno stanje koje zahtijeva hitnu podršku zaposlenog i sl, u trajanju od jednog radnog dana).

▪ **Fleksibilni radni angažmani**

1. Urediti postupak podnošenja zahtjeva u slučaju roditeljskog odsustva, kao i pisanog odgovora od strane poslodavca u razumnom roku, koji treba propisati, koji u slučaju odbijanja mora biti opravdan na način što bi se pružilo obrazloženje u kojem bi se poslodavcu korišćenjem roditeljskog odsustva u traženom vremenu ozbiljno narušilo poslovanje;
2. Potrebno je propisati i obavezu poslodavca da u slučaju zahtjeva za roditeljsko odsustvo sa punim radnim vremenom, prije odlaganja ponudi fleksibilni radni angažman. Odgovor poslodavca mora biti u pisanoj formi i detaljno obrazložen u skladu sa gore navedenom preporukom;
3. Istim članom je potrebno predvidjeti i mogućnost podnošenja zahtjeva za fleksibilnim radnim angažmanom, kao i obavezu pisanog odgovora poslodavca u

slučaju da nije u mogućnosti da mu odobri odsustvo u zahtijevanom vremenu zbog procesa rada, ali u tom slučaju da je dužan da mu ponudi drugi modalitet fleksibilnog angažmana;

4. Propisati postupak podnošenja zahtjeva njegovatelja (pružaoca njege) za fleksibilnim radnim angažmanima, kao i obrazloženi odbijajući odgovor od strane poslodavca u razumnom roku, koji sadrži ponudu za korišćenje tog prava u drugom vremenskom period, ili pod drugim fleksibilnim uslovima;
5. Propisati pravo roditelja koja imaju djecu sa smetnjama u razvoju ili je zaposleni osoba sa invaliditetom na pristup fleksibilnim radnim angažmanima. Predvidjeti da se takvi zahtjevi ne mogu odbiti.

- **Ostale preporuke za unaprjedjenje Zakona o radu**

- **Životno partnerstvo**

Potrebno je intervenisati u cilju definisanja životnog partnera kao člana uže porodice, kao i proširiti prava iz rada na životne partnere (pravo na odsustvo s rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), u slučaju zaključivanja partnerstva, mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa). U tom smislu, osim navedenih predloženih izmjena u dijelu gore navedenih preporuka, potrebno je izmijeniti i dopuniti član 21 stav 5, član 25 stav 2, član 32 stav 4, član 87 stav 1 i 4, član 91 stav 2 i 3 i član 209 stav 1 tač 27 Zakona o radu.

- **Zakon o radu potrebno je usaglasiti sa Direktivom 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima u EU (stupila na snagu 20. 06. 2019. godine, a rok za uskladjivanje je 1. 08. 2022.**

- **U zavisnosti od usvojenih izmjena Zakona o radu, potrebno je izmijeniti i dopuniti članove Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti**

1. Izmijeniti i dopuniti određene članove iz glave III sa nazivom "Osnovna materijalna davanja iz dječje zaštite", u zavisnosti od opredjeljenja zakonopisca vezano za naknade zarada u slučajevima roditeljskog, očinskog odsustva, kao i u slučaju odsustva za pružaoca njege.
2. Ukoliko se ova dva zakona budu radila paralelno (resorno je Ministarstvo finansija i socijalnog staranja za izradu oba zakona), zbog potrebe adekvatne primjene predlaže se njihovo usvajanje na istoj sjednici Skupštine Crne Gore. Ukoliko to nije moguće, predlaže se usaglašavanje početka primjene zakona, izuzev odredbi Zakona u preporukama sa nazivom "Životno partnerstvo" koje se mogu usvojiti po skraćenoj proceduri.

