



Crna Gora

CRNA GORA
AGENCIJA ZA MIRNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA
Broj 1-606/22-1
Podgorica, 15. 02. 2022 god.

Agencija za mirno rješavanje radnih sporova

IZVJEŠTAJ O RADU AGENCIJE ZA MIRNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA ZA 2021.GODINU

Podgorica, februar 2022.godine



SADRŽAJ:

I UVOD

II CILJEVI

III PRAVNI OKVIR

IV ORGANI UPRAVLJANJA AGENCIJE

V BROJ PRENIJETIH, PODNIJETIH I RIJEŠENIH PREDLOGA U 2020.GODINI

VI STRUKTURA PREDMETA SPORA

VII AKTIVNOSTI AGENCIJE U 2021. GODINI

VIII PROGRAM RADA - PLANIRANE AKTIVNOSTI AGENCIJE U 2022.GODINI



I UVOD

Agencija za mirno rješavanje radnih sporova, kao posebna organizacija sa svojstvom pravnog lica, osnovana je radi obavljanja stručnih poslova koji se odnose na mirno rješavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, Odlukom Vlade Crne Gore („Sl.list CG“, br.69/08), a shodno odredbama Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova („Sl.list CG“, br.16/07).

Imajući u vidu da su radni odnosi, kao najvažniji društveni odnosi, izloženi brojnim izazovima, Crna Gora, kao punopravni član Međunarodne organizacije rada (MOR), prihvatila je **tripartizam, kao jedno od načela na kome počiva Međunarodna organizacija rada, koje podrazumijeva da se svi odnosi u oblasti rada kreiraju u zajedništvu tri relevantna partnera: Vlade, sindikata i poslodavaca**, pa u skladu sa navedenim načelom osnovana je Agencija za mirno rješavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova.

Agencija kao rezultat pozitivnog razvoja socijalnog dijaloga u Crnoj Gori, osnovana je uz stručnu i ekspertsku pomoć Međunarodne organizacije rada (MOR), Podregionalne kancelarije za centralnu i istočnu Evropu, sa sjedištem u Budimpešti, uz finansijsku pomoć Austrijske razvojne agencije (ADA), i predstavlja još jedan pravni mehanizam ostvarivanja demokratije, kojim se omogućava poštovanje prava zaposlenih i poslodavaca u pravnom sistemu Crne Gore.

Agencija, kao specijalizovana - nezavisna institucionalna služba za vansudsko, odnosno alternativno rješavanje radnih sporova, stručnim i efikasnim rješavanjem kolektivnih i individualnih radnih sporova (rok-30 dana), stvara uslove za uspješno poslovanje i unapređenje poslovnog ambijenta u Crnoj Gori i doprinosi da Crna Gora i na ovaj način bude prepoznata kao država sa zavidnim nivoom vladavine prava, kako sa aspekta države, tako i sa aspekta ostvarivanja ljudskih prava.

Od samog početka svog rada, Agencija je posvećena i usmjerena na razvijanje i podsticanje primjene alternativnog, odnosno mirnog rješavanja radnih sporova (kroz informisanje javnosti, medijske nastupe, izradu i distribuciju promotivnih materijala, organizovanje seminara, okruglih stolova, izgradnju metodologije za stvaranje baze o kvantitativnim podacima o vrstama i efikasnosti postupaka mirnog rješavanja radnih sporova, izradu elektronske baze podataka, i td.), **s posebnim akcentom na sprovođenje posebnih specijalizovanih obuka za miritelje i arbitre, kao aktera u postupku mirnog rješavanja radnih sporova.**

Iskustvo zemalja sa dugom tradicijom u alternativnom rješavanju radnih sporova pokazalo je, da zbog karaktera radnih sporova (koji su regulisani ne samo lex – special zakonima, već i kolektivnim ugovorima na svim nivoima, a koji uključuju sindikate i radnike i/ili organizacije poslodavaca), njihovo djelotvorno rješavanje zahtijeva dubinsko poznavanje i razumijevanje sistema radnog zakonodavstva i realnosti na radnim mjestima u javnim i privatnim sektorima, visok stepen sepcijalizovanih znanja miritelja i arbitara vezano za pitanje radnog prava, kao i njihovu dugogodišnju vezu i umrežavanje sa radničkim i poslodavačkim organizacijama. Standardi i nadzorna tijela MOR-a su u brojnim situacijama isticali ključnu ulogu socijalnih partnera kao direktnih korisnika u izradi, implementaciji i praćenju sistema za rješavanje radnih sporova.

Sve više se od agencija koje finansira država, a koje pružaju besplatne usluge u postupcima alternativnog rješavanja radnih sporova, traži se da se razviju i jačaju



mehanizmi i usluge koji utiču na radne odnose, kako na radnom mjestu, tako i na društvu u cijelini. Takođe, takve agencije razvijaju kapacitete za prenošenje znanja i vještina potrebnih za vođenje djelotvornih produktivnih radnih odnosa. **Slično tome, zbog svog neutralnog položaja, koji rezultira poverenjem i posebne stručnosti u oblasti rješavanja radnih sporova, ove institucije su posebno dobro pozicionirane da sprovode istraživanja, da doprinose obrazovnim programima uključujući kontinuirano usavršavanje miritelja i arbitara, kao i da prenose dobre prakse u rješavanju radnih sporova. Isto tako agencije pružaju informacije radnicima i poslodavcima ne samo u vezi sa rješavanjem sporova, podstičući poštovanja propisa i sprečavajući sporove koji mogu nastati prilikom primjene radnog zakonodavstva. Ove informacije mogu biti naročito korisne za mala i srednja preduzeća i za zaposlene koji nijesu članovi reprezentativnih organizacija, kao i za sručnjake za kadrovska pitanja/ljudske resurse i predstavnike sindikata, u javnom i privatnom sektoru.**

Agencija, kroz kontinuiranu saradnju sa MOR-om, a imajući u vidu prednje navedeni značaj, cilj osnivanja i uloge mirnog rješavanja radnih sporova, duži niz godina inicirala je zajedno sa socijalnim partnerima i ukazivala na neophodnost obezbjeđivanja adekvatne zakonske infraksture, za ostvarivanje ciljeva postavljenih pred Agencijom, čime bi se omogućilo stvaranje efikasnog i ekonomičnog postupka, u interesu svih strana.

U skladu sa prednje navedenim, Vlada CG, u predhodnim godinama, kao i u 2021godini, u Programu rada Vlade CG, planirano je bilo donošenje novog Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova. **Skupština CG na Petoj sjednici Drugog redovnog zasijedanja u 2021godini, od 29. decembra 2021.godine, donijela je novi Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova ("Sl. list CG", br.145/21), a isti je stupio na snagu 9.01.2022.godine.**

Napomena:

Predmetni Izvještaj o radu Agencije za 2021.godinu, priremljen je u skladu sa tada važećim Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova („Sl.list CG“, br. 16/07, 53/11, 11/15, 42/15 i 55/16), i isti sadrži opširniju analizu pitanja navedenih u Uvodu: ciljeve, pravni okvir po kome postupa, organe upravljanja Agencijom, broj prenijetih, podnijetih i riješenih Predloga, strukturu predmeta spora, aktivnosti Agencije u 2021.godini i program rada - planirane aktivnosti Agencije u 2022.godini.

II CILJEVI

Imajući vidu navedene razloge osnivanja Agencije, kao i činjenicu da su radni sporovi, kao neizbježan dio radnih odnosa, od posebnog značaja za drušvo u cjelini, osnovni ciljevi postavljeni pred Agencijom su:

- **brzo i efikasno rješavanje radnih sporova,**
- **rasterećenje sudova,**
- **besplatan, pravičan i dostupan način rešavanja radnih sporova,**
- **ostvarivanje prava u radno-pravnim sporovima u razumnom roku,**
- **pojednostavljenje i ubrzavanje sudskog postupka,**
- **smanjenje broja štrajkova,**
- **harmonizacija odnosa socijalnih partnera,**
- **uticaj na reforme radnog zakonodavstva, kao preduslov socijalne pravde.**



III PRAVNI OKVIR

Agencija svoj rad zasniva na primjeni zakona, kolektivnih ugovora na svim nivoima (čije sadržine su objavljene na sajtu Agencije), kao i na pojedinačnim ugovorima o radu.

Osnovni zakoni na kojima se zasnivao rad Agencije u izvještajnom periodu:

- *Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova*
- *Zakon o radu*
- *Zakon o zabrani zlostavljanja na radu*
- *Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju*
- *Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje*
- *Zakon o zaštitniku ljudskih prava i sloboda Crne Gore*
- *Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti*
- *Zakon o strancima*
- *Zakon o zaštiti građana Crne Gore na radu u inostranstvu*
- *Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom*
- *Zakon o volonterskom radu*
- *Zakon o zaštiti i zdravlju na radu*
- *Zakon o zdravstvenom osiguranju*
- *Zakon o reprezentativnosti sindikata*
- *Zakon o štrajku*
- *Zakon o inspekciji rada*
- *Zakon o socijalnoj i dječijoj zaštiti*
- *Zakon o državnoj upravi*
- *Zakon o državnim službenicima i namještenicima*
- *Zakon o zaradama zaposlenih u javnom sektoru*
- *Zakon o javnim nabavkama*
- *Zakon o obligacionim odnosima*
- *Zakon o opštem upravnom postupku*
- *Zakon o parničnom postupku*
- *Zakon o unutrašnjim poslovima*
- *Zakon o privrednim društvima*
- *Zakon o slobodnom pristupu informacijama*
- *Zakon o sprečavanju sukoba interesa*
- *Zakon o stečaju*
- *Zakon o sudovima*
- *Zakon o tajnosti podataka*
- *Zakon o upravnom sporu*
- *Zakon o vanparničnom postupku*
- *Zakon o Vojsci CG*
- *Zakon o zaštiti prava na suđenje u razumnom roku*
- *Zakon o željeznici*
- *Zakon o komunalnim i drugim djelatnostima na koje se odnosi Predlog za pokretanje postupka mirnog rješavanja radnih sporova.*



Opštim kolektivnim ugovorom ("Sl. list CG", br. 14/14, 40/18, 37/19, 74/19 i 21/21), u članu 68 stav 4, propisano je da će se kolektivni sporovi koji nastanu u vezi sa izmjenama i dopunama istog, odnosno zaključivanja novog kolektivnog ugovora, rješavati pred Agencijom. Slična rješenja sadržana su i u većini granskih kolektivnih ugovora.

Pojedini zakoni, podzakonski akati, lex special zakoni, kolektivni ugovori na svim nivoima i pojedinačni ugovori o radu, u većini sadrže odredbe ili klazuzle koje se odnose na obaveznost mirnog rješavanja radnih sporova, pred Agencijom, prije suda.

IV ORGANI UPRAVLJANJA AGENCIJE, Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova („Sl.list CG“, br. 16/07, 53/11, 11/15, 42/15 i 55/16), koji je bio na snazi u izvještajnom priodu.

Upravni odbor Agencije ima tripartitni sastav i čine ga: jedan predstavnik Vlade, jedan predstavnik reprezentativne organizacije sindikata i jedan predstavnik reprezentativnog udruženja poslodavaca, koje imenuje Vlada Crne Gore, na predlog socijalnih partnera.

Direktora Agencije za mirno rješavanje radnih sporova imenuje Vlada, na predlog ministra nadležnog za poslove rada, uz prethodno pribavljeno mišljenje Socijalnog savjeta Crne Gore.

Nadležnosti Upravnog odbora:

- donosi statut Agencije uz saglasnost organa državne uprave nadležnog za poslove rada i druge akte u skladu sa zakonom;
- usvaja program obuke za miritelje i arbitre, kao i način njegovog sprovođenja;
- daje inicijativu za donošenje i izmjenu zakona i drugih akata kojima se uređuje funkcionisanje i rad Agencije i vođenje postupka iz njene nadležnosti;
- usvaja predlog zahtjeva za obezbeđenje budžetskih sredstava Agencije za narednu fiskalnu godinu;
- usvaja godišnji izvještaj o radu Agencije;
- usvaja predlog godišnjeg izvještaja o finansijskom poslovanju Agencije;
- obrazuje stručne komisije i radna tijela Agencije;
- donosi akt za nagradu za rad i naknadu troškova miritelja i arbitara;
- usvaja plan javnih nabavki;
- odlučuje o drugim pitanjima u skladu sa zakonom, statutom i drugim aktima Agencije.

Nadležnosti direktora Agencije:

- vodi i organizuje poslovanje Agencije i odgovoran je za zakonitost rada, zastupa i predstavlja Agenciju;
- predlaže akte u skladu sa zakonom i statutom Agencije - Upravnom odboru, izvršava odluke Upravnog odbora i preuzima mjere za njihovo sprovođenje;
- odlučuje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenih, u skladu sa zakonom;
- ostvaruje saradnju sa nacionalnim i međunarodnim subjektima, radi ostvarivanja poslova iz svoje nadležnosti, u skladu sa zakonom i statutom Agencije;
- vrši i druge poslove utvrđene zakonom, statutom i drugim aktima Agencije.



Napomena:

Pored prednje navedenog djelokruga rada organa upravljanja Agencije, **ukazujemo da je članom 23 Zakona o štrajku ("Sl.list CG", br. 11/15), između ostalog, propisano da se akt o minimum procesa rada u djelatnostima od javnog interesa, utvrđuje sporazumom nadležnaog organa državne uprave, reprezentativnog udruženja poslodavaca i reprezentativnog udruženja sindikata, u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.**

Nadalje, ukoliko se minimum procesa rada ne utvrdi u navedenom roku, nadležni organ državne uprave, dužan je da o tome, bez odlaganja obavijesti Agenciju, a direktor Agencije je dužan, da u roku od 15 dana od dobijenog obavještenja, obrazuje Arbitražno vijeće. U stavu 4 i 6 istog člana, propisano je da Arbitražno vijeće čini, po jedan predstavnik strana u sporu i jedan član iz rada stručnjaka – eksperta iz oblasti za koju se utvrđuje minimum procesa rada, kao i da Odluku o obrazovanjau Arbitražnog vijeća, donosi direktor Agencije, na predlog Upravnog odbora.

V BROJ PRENIJETIH, PODNIJETIH I RIJEŠENIH PREDLOGA U 2021.GODINI

Agencija u toku 2021.godine imala u radu 6.619 Predloga za mirno rješavanje radnih sporova, od čega je:

- **5.463 - podnijeto u 2021.godini,**
- **1.156 - prenijeto iz 2020.godine.**

Od ukupnog broja navedenih Predloga, koji su bili u radu, riješeno je 4.675, odnosno 70,63%, i to:

- **1.480 sporazumom između strana u sporu – predlog osnovan**
- **1.588 obustavom od strane arbitara** (strane u sporu nijesu postigle saglasnost o rješenju predmetnog spora ili je podnosilac Predloga prije otvaranja glavne rasprave povukao Predlog).
- **1.469 obustavom od strane Agencije** (druga strana u sporu nije prihvatila ili se nije izjasnila na dostavljeni Predlog za mirno rješavanje radnog spora, u zakonom utvrđenom i naknadno ostavljenom roku, ili je podnosilac Predloga povukao Predlog, prije isteka navedenih rokova).
- **136 odbijeno - zbog nenadležnost Agencije** (predmet spor je već bio okončan pravosnažnom sudskom presudom ili rješenjem donijetom u postupku mirnog rješavanja radnih sporova, nedostatak aktivne i pasivne legitimacije, Predlog je bio preuranjen ili isti i nakon ostavljenog roka, nije bio učinjen razumljivim i jasnim, kao i iz drugih procesnih razloga).
- **2 preporuke - kolektivni radni spor**
- **1.944 Predloga – u cjelini su procesuirani u 2021.godini, i isti su prenijeti, odnosno biće okončani u 2022.godini** - praksa je pokazala, da najveći broj Predloga podnosi se u četvrtom kvartalu, što za posljedicu ima povećani broj prenijetih Predloga, za narednu godinu.



Napomena

Veliki broj obustavljenih postupaka i povučenih Predloga za pokretanje postupka mirnog rješavanja radnih sporova, prisutan je i pored unaprijeđene institucionalne saradnje Agencije i Zaštitnika imovinsko pravnih interesa CG, u kojima je Zastitnik, shodno članu 53 Zakona o državnoj imovini („Sl.list CG“, br.21/09 i 40/11), kao zastupnik Crne Gore, njenih organa i javnih službi, čiji je osnivač država, a koje nemaju svojstvo pravnog lica, pred sudovima i drugim državnim organima, ali imajući u vidu kratke rokove i broj podnijetih Predloga, nije bio u mogućnosti da se izjasni na sve dostavljene Predloge Agencije, u zakonom propisanom roku, kao ni naknadno ostavljenom roku, iz istih razloga uglavno nije učestvovao, u postupcima pred Agencijom. Prema našem nezvaničnom saznanju, razlozi prednje navedenog su - zbog širokog opsega svojih poslova, nedovoljnog broja kadrova, kao i zbog nedostavljanja dokumentacije u razumnim rokovima, od prednje navedenih pravnih subjekata, čiji je on zastupnik.

Nadalje, veliki broj rješenja o obustavi postupka mirnog rješavanja radnog sporova u izvještajnom periodu, uzrokovan je prvenstveno kolizijom važećeg Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova (koji je bio u primjeni do 31.12.2021.godine), sa ostalim zakonima, kojima je propisana obaveznost mirnog rješavanja radnog spora, pred Agencijom, prije suda. Slijedi dalje, uzroci većeg broja donijetih rješenja o obustavljanju postupka mirnog rješavanja radnih sporova, uzrokovani su i pandemijom izazvanom korona virusom, iz razloga što dostavljanje Predloga za pokretanje postupka mirnog rješavanja radnog spora i rješavanje istih, vršeno je, u većini slučajeva elektronskim putem, bez održavanja neposrednih rasprava i ročišta, kao i zbog malog broja organizovanih obuka Agencije, za usavršavanje miritelja/arbitara, što nije bio slučaj u prethodnim periodima. Isto tako u izvještajnom periodu, pored navedenog uslijedio je i štrajk advokata, u periodu od maja do septembra, kao i nedovoljno izgrađena praksa u primjeni Zakona o radu (Zakon je stupio na snagu 2020.godine), u postupku mirnog rješavanja radnih sporova i u sudskom postupku.

Isto tako, kada je u Predlogu za mirno rješavanje radnih sporova, kao strana u postupku, označena ustanova, služba ili d.o.o., čiji je osnivač država ili lokalna samouprava, Agencija u najvećem broju slučajeva donosi rješenje o obustavljanju postupka, iz razloga što se navedeni subjekti ne izjašnjavaju u ostavljenom i naknadno utvrđenom roku na dostavljene Predloge, što za posljedicu ima i veliki broj pokrenutih radno pravnih sporova pred sudom.

Sve naprijed navedeni razlozi, s obzirom na novu zakonsku infrastrukturu, uticaće na smanjenje broja radnih sporova i s obzirom da je percepcija novog zakona fokusirana je rješavanje radnih sporova na radnom mjestu kod poslodavca, čija implemntacija sadržana je u proširenom djelokrugu rada Agencije - organizuje stručne obuke za poslodavce i zaposlene koje imaju za cilj prevenciju radnih sporova, u skladu sa aktom Agencije (član 19 tač.11 zakona). Primjenom navedenog zakona smanjiće se broj radno pravnih sporova, pred sudom, time će se rastereti Budžet CG, od visokih sudskih troškova, koji prema saznanjima iz prakse, često prevazilaze ili su znatno veći od vrijednosti spornog potraživanja u radno pravnim sporovima.



VI STRUKTURA PREDMETA SPORA

Radni sporovi u 2021.godini, u postupcima mirnog rješavanja radnih sporova pred Agencijom, odnose se na:

- *neisplaćenu ili manje isplaćenu zaradu,*
- *ostvarivanje prava na uplatu doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, radi ostvarivanja prava na penziju,*
- *naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor,*
- *neisplaćenu otpremninu prilikom odlaska u penziju,*
- *naknadu za isplatu zarade i uplatu doprinosa po pravosnažnim sudskim presudama,*
- *neisplaćenu naknadu za prekovremeni rad,*
- *neisplaćenu naknadu za rad noću,*
- *neisplaćenu naknadu za rad u dane državnih i vjerskih praznika,*
- *neisplaćenu naknada za odvojeni život,*
- *nezakoniti raspored na drugo radno mjesto,*
- *poništenje aneksa ugovora o radu,*
- *uskraćena prava na beneficirani radni staž,*
- *isplatu razlike zarade zbog manje utvrđenog koeficijenta,*
- *naknadu po osnovu službenih putovanja,*
- *naknadu po osnovu troškova stručnog osposobljavanja,*
- *naknadu po osnovu rada u radnim grupama i komisijama,*
- *naknadu po osnovu povrede na radu,*
- *zlostavljanje na radu (mobing),*
- *transformacija ugovora o radu sa određenog u ugovor o radu na neodređeno vrijeme,*
- *otkaz ugovora o radu od strane poslodavca,*
- *izmjena ugovorenih uslova rada – anex ugovora o radu,*
- *naknada nematerijalne i materijalne štete po osnovu povrede na radu,*
- *naknada štete na ime nisplaćenog kriznog poreza,*
- *naknada štete zbog neisplaćenog specijalnog dodatka, kao i neuplaćenih doprinosa za isplaćeni neto iznos zarade u radu određenih komisija,*
- *naknada štete zbog neuplaćenih doprinosa po osnovu isplaćenih naknada po pravosnažnim sudskim presudama,*
- *naknada štete po osnovu rada u komisijama – grantovi,*
- *poništaj rješenja o razrješenju javnih funkcionera prije isteka mandata,*
- *neisplaćena naknada za dežurstvo i pripravnost,*
- *poništaj odluke o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze, i*
- *druga prava koja proizilaze iz rada i po osnovu rada.*

VII AKTIVNOSTI AGENCIJE U 2021.GODINI

U toku 2021.godine, funkcionisanje i rad Agencija, kao i organizovanje obuka za stručno usavršavanje miritelja i arbitara, shodno članu 11 Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova, bilo je usklađeno sa Naredbom za preduzimanje privremenih mjera za sprječavanje unošenja u zemlju, suzbijanje i sprječavanje prenošenja novog koronavirusa, donijetom od strane Ministarstva zdravlja, a na predlog Instituta za javno zdravlje CG, dok je kontinuirana, neposredna saradnja sa istovjetnim Agencijama u okruženju i predstavnicima MOR-a, u 2021.godini, izostala iz navedenih razloga. Isto tako, iz istih razloga organizovan je znatno manji broja obuka, kao i zbog



neusvajanja Budžeta CG do 25.06.2021.godine i otpuštenje sredstava u iznosu od 1/12 budžeta iz 2020.godine. Sve naprijed navedeno ukazuje da nije bilo moguće donijeti ni Plan obuka za stručno usavršavanje miritelja, odnosno arbitara i pored činjenice što je, shodno članu 11 Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova, propisana obaveza Agencije da organizuje i sprovodi navedene obuke.

I pored prednje navedenih razloga, Agencija u saradnji sa predstavnicima Ministarstva ekonomskog razvoja, nastavila je kontinuiranu saradnju sa Međunaraodnom organizacijom rada (MOR), kao i sa istovjetnim agencijama u okruženju, kako neposrednim učešćem na konferencijama organizovanim od strane MOR-a, tako i saradnjom putem zoom aplikacija, na teme iz oblasti radnog zakonodavstva u cilju interaktivne razmjene iskustava i dobre prakse u rješavanju radon - pravnih sporova.

U vezi sa navedenim:

- Predstavnic Agencije i Ministarstva ekonomskog razvoja – Direktorat za rad i zapošljavanje, učestvovali su na obuci, organizovanoj od strane MOR-a, na temu “Načela i tehnike mirenja i posredovanja u Crnoj Gori”, kao i na Regionalnoj konferenciji Mreže Agencija za mirno rješavanje radnih sporova u Beogradu. Konferencija je organizovana kao dio projekta Employment and Social Affairs Platform ESAP 2, koji predstavlja regionalni trogodišnji projekat finansiran sredstvima Evropske unije, a implementiran od strane Međunarodne organizacije rada (ILO) i Regionalnog saveta za saradnju. Takođe, prestavnici Agencije i predstavnici Ministarstva ekonomskog razvoja – Direktorat za rad i zapošljavanje, u okviru istog projekta, postigli su saradnju sa visokim predstavnicima MOR-a, za izradu organizacionalno funkcionalne analize Agencije za mirno rješavanje radnih sporova CG, u cilju da konsoliduje i dalje olakša reforme zapošljavanja i socijalne politike na Zapadnom Balkanu. Ove refermo su dio procesa približavanja standardima na kojima se zasniva politika EU, koja u oblasti socijalne politike i zapošljavanja, promovise savremene radne odnose, stvaranje jednake mogućnosti za sve, zabranu diskriminacije po bilo kom osnovu i jačanje socijalnog dijaloga između predstavnika zaposlenih i poslodavaca.*
- Predstavnic Agencije prisustvovali su Međunarodnom kongresu pravnika, na Zlatiboru, u organizaciji Udruženja za radno pravo Srbije, na temu “Uticaj covida na pravosuđe i privredu”, kao i na seminaru u organizaciji MOR-a, na temu “Ekspertska analiza sa komentarima na aktuelni Zakon o radu, posebno u dijelu praktične primjene zakona”. Aktivnosti vezane za navedenu prezentaciju realizovane se kroz projekat “Poboljšanja upravljanja tržištem rada kroz efikasan socijalni dijalog o reformi rada”, koji je podržan od strane Evropske komisije u Crnoj Gori.*
- Agencija za mirno rješanje radnih sporova u 2021. godini, pored redovnih poslova iz svoje nadležnosti, utvrđenih Zakonom o mirnom rješavanje radnih sporova i drugim zakonima, u kojim je akcenat dat na poslove koji se odnose na mirno rješavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, nastavila je kontinuirani rad u Radnoj grupi za pripremu i vođenje pregovora o pristupanju Crne Gore Evropskoj uniji za oblast pravne tekovine Evropske unije, koja se odnosi na pregovaračko poglavlje 19 -Socijalna politika i zapošljavanje.*

Nadalje, Agencija u saradnji sa Upravnim odboroma, shodno članu 11, a u vezi sa čl. 12c i 12e Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova, pripremila je, a UO usvojio: Izvještaj o radu za 2020.godinu (koji se donosi u tekućoj za prethodnu godinu), Plan



javnih nabavki za 2021.godinu, Predlog godišnjeg izvještaja o finansijskom poslovanju (završni račun za 2020.godinu), prečišćeni tekst Pravilnika o nagradi za rad i naknadi troškova miritelja i arbitara, Zahtjev za dodjelu budžetskih sredstava za 2022.godinu, kao i druge akte u skladu sa svojom nadležnošću utvrđene zakonom i statutom.

Predstavnici Agencije, u izvještajnom period, učestvovali su na obukama u organizaciji Uprave za kadrove, na teme: građanstvo Evropske unije; kancelarijsko poslovanje; sajber bezbjednost – izazovi 21 vijeka; proces stabilizacije i pridruživanja – SSP, izvještaj o napretku; rodna ravnopravnost; analiza potreba za stručnim osposobljavanjem, odnosno usavršavanjem; upravni postupak; rezolucija 1325 – žene, mir i bezbjednost; izrada kadrovske plana; tajnost podataka; slobodan pristup informacijama; Evropska konvencija o ljudskim pravima, član 6 stav 1 – pravo na suđenje u razumnom roku u upravnom postupku; otkrivanje i postupanje po obavještenjima i sumnjama na nepravilnosti; Samoprocjena unutrašnjih kontrola; izazovi u pripremi izvještaja o obavljenim revizorskim angažmanima (revizijama), sa osvrtom na pripremu GI-UR; centralizovani obračun zarada; obuka za vođenje centralne kadrovske evidencije

Takođe, u 2021.godini Agencija je u saradnji sa Upravom za kadrove, sprovela analizu obuka za zaposlene u Agenciji i na osnovu navedene analize donijela Plan obuka zaposlenih za 2021.godinu. Isto tako, Agencija je aktivno učestvovala u postupku pripremanja Programa ekonomskog razvoja CG – Ministarstva ekonomskog razvoja; donijela Kadrovski plan za 2021.godinu, nakon usvajanja budžeta Agencije za 2021.godinu; donijela godišnji izvještaj o sprovođenju planiranih aktivnosti uspostavljanja i razvoja sistema finansijskog upravljanja i kontrola (FMC); donijela Plan za unapređenje aktivnosti uspostavljanja i razvoja finansijskog upravljanja i kontrola, za 2021.godinu: ažurirala Knjigu procedura Agencije i Registar rizika; donijela izvještaj o Plan integriteta za 2020.godinu (koji se donosi u tekućoj za prethodnu godinu) i druge poslove u skladu sa Zakonom i Statutom Agencije za mirno rješavanje radnih sporova.

Agencija je u toku 2021.godine, imala u radu 6.619 Predloga za pokretanje postupka mirnog rješavanja radno - pravnih sporova.

Agencija je u 2021.godini, radi veće transparentnosti u svom radu, a u okviru datih nadležnosti, sve više doprinosi svojoj transparentnosti, što se ogleda u činjenici, **da svoju internet stranicu**, svakodnevno unapređuje, odnosno ažurira, čime se doprinosi i na ovaj način uspostavlja bolji odnos sa javnošću, strankama i daje jasan prikaz pokretanja i vođenja mirnog rješavanja radnih sporova.

Napomena:

Zaposleni u Agenciji, svakodnevno ostvaruju kontakt sa građanima i pravnim subjektima i preduzetnicima u Crnoj Gori, kako i neposredno u prostorijama Agencije, tako i elektronskim putem i telefonom.

VIII PROGRAM RADA - PLANIRANE AKTIVNOSTI AGENCIJE U 2022.GODINI

Imajući u vidu novi Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova ("Sl.list CG", br.145/21), koji je stupio na snagu 9.01.2022.godine, a polazeći od hitnosti, specifičnosti, socijalne dimenzije radnih sporova, kao i broja podnijetih Predloga, a u cilju efikasnijeg, ekonomičnijeg i funkcionalnijeg vođenja postupka, planirane aktivnosti Agencije u 2022.godini, odnose se na:



- **Donošenje Statut Agencije za mirno rješavanje radnih sporova.**
- **Godišnjeg programa rada i finansijski plan Agencije;**
- **Program osnovne obuke, obuke za stručno usavršavanje miritelja, odnosno arbitara, kao i obuke za poslodavce i zaposlene koje imaju za cilj prevenciju radnih sporova, u skladu sa aktom Agencije**
- **Intenzivnije saradnje sa predstavnicima Ministarstva ekonomskog razvoja, prilikom donošenja podzakonskih akata, shodno novom Zakonu o mirnom rješavanju radnih sporova;**
- **Usklađivanje Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Agencije, shodno novom Zakonu o mirnom rješavanju radnih sporova;**
- **Donošenje Etičkog kodeksa miritelja i arbitara;**
- **Organizovanje redovnih sastanaka sa predstavnicima organa protiv kojih se vodi najveći broj radnih sporova, kao i sa predstavnicima reprezentativnih sindikata i predstavnika poslodavaca na svim nivoima, kako bi se pravovremeno analizirali radni sporovi i našao najefikasniji način njihovog rješavanja;**
- **Podsticaj i veća sinergija nosilaca pravosudnih funkcija i drugih relevantnih subjekata koji učestvuju u postupku mirnog rješavanja radnih sporova;**
- **Nastavak kontinuirane saradnje sa MOR-om, u ovoj oblasti, kao i u vezi sa nastavkom rada na unaprjeđenju postojećeg Priručnika za profesionalno mirenje, u svijetlu radnih odnosa i njegovog prilagođavanja pravnim, ekonomskim i društvenim promjenama sadašnjeg vremena/studije slučaja. Takođe, nastaviti saradnju sa MOR-a u realizaciji ciljeva postavljenih Memorandumom o razumijevanju za saradnju na prevenciji i rješavanju radnih sporova, kao i na unaprjeđenju Mreže Agencija u okviru projekta ESAP 2, nakon pandemije izazvane korona virusom;**
- **Edukaciju zaposlenih i poslodavaca i njihovih ovlašćenih predstavnika u javnom i privatnom sektoru, lokalnoj samoupravi o mogućnostima i prednostima mirnog rješavanja radnih sporova, s fokusom rješavanja istih na radnom mjestu;**
- **Izradu edukativno - informativnih materijala za vođenje promotivne kampanje u promociji mirenja i arbitraže kao alternativnih metoda mirnog rješavanja radnih sporova i druge aktivnosti iz nadležnosti Agencije, utvrđene zakonima i Statutom.**

