

Predmet: Primjedbe i sugestije na Predlog zakona o zdravstvenoj zaštiti

06.05.2015.godine povodom Predlog zakona o zdravstvenoj zaštiti UPCG uputila je Ministarstvu zdravlja primjedbe i sugestije kako slijedi:

Unija poslodavaca Crne Gore (UPCG) je svojevremeno, i u toku pripreme samog zakonskog projekta (prije povlačenja zakonskog teksta iz skupštinske procedure od strane samog predlagača-Vlade Crne Gore) povodom pojedinih predloženih rješenja, u saradnji sa svojim kolektivnim članom-Udruženjem doktora medicine privatne prakse Crne Gore, na sjednicama Socijalnog savjeta i sjednicama Savjeta za unapređenje poslovnog ambijenta, regulatornih i strukturnih reformi u više navrata isticala svoje protivljenje pojedinim zakonskim rješenjima. Međutim, aktivnosti UPCG, te zajednički sastanci sa predstavnicima Ministarstva zdravlja nisu rezultirali usvajanjem naših argumentovanih primjedbi i sugestija.

Za svaki, pa i ovaj zakonski projekat, neizbježno je njegovo sagledavanje u kontekstu kompletnog pravnog sistema Crne Gore, u cilju dalje sudbine po pitanju njegove implementacije, koja sa sobom povlači i pitanja koherentnosti i konzistentnosti sa drugim propisima.

Sledstveno tome, isti treba posmatrati, prvenstveno iz ugla ustavnih odrednica, odnosno prava zajemčenih Ustavom CG, Zakona o privrednim društvima, Zakona o radu, Zakona o zaštiti i zdravlju na radu, Zakona o strancima (čija primjena je započela 1.aprila 2015. godine), Zakona o upravnom postupku (stupio na snagu i primjenjuje od 1.jula 2016. godine i sa kojim drugi zakoni u međuvremenu trebaju biti usklađeni), te mnogim drugim u čiji domen se ovim zakonskim tekstom na direktan ili indirektan način „zalazi“, a izvjesno kojih su uočene neusklađenosti.

Nadasve, mišljenja smo da predloženi zakonski tekst zadržava *anahroni* pristup, u smislu da ne tretira na odgovarajući način privatne zdravstvene ustanove i ulogu koju one imaju u ukupnom sistemu zdravstvene zaštite u Crnoj Gori. Problemi koji su identifikovani, ogledaju se u brojnim ograničenjima tih ustanova i ljekara koji su zaposleni ili angažovani u njima. Ovo kako u pogledu odrađivanja pripravničkog staža, dobijanja specijalizacije, radnog angažovanja kod drugog poslodavca u smislu dopunskog rada, tako i u pogledu izdavanja recepata, upućivanja pacijenata na dalje liječenje itd.

Dilemu povlači i domen tzv. „specifične zdravstvene zaštite“ kod poslodavaca, jer je to pitanje dovoljno „pokriveno“ Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu. I pored postojeće dileme, pozdravljamo napor kreatora zakonskog teksta u smislu obezbjeđivanja višeg nivoa zdravstvene zaštite za građane Crne Gore, da država obezbijedi zaposlenom prvi i kontrolni pregled doktora specijaliste medicine rada, kao i specifičnu zdravstvenu zaštitu preduzetnika i poslodavca koji ima do pet zaposlenih, kao i lica koja se bave poljoprivrednom djelatnošću.... ali se nameće pitanje da li je to predviđeno i za lica koja tek treba da zasnuju radni odnos, posebno na poslovima sa posebnim uslovima rada i povećanim rizikom, ili pak u slučaju privatnih zdravstvenih ustanova, osim ako i ovo nije „predviđeno“ samo za javni sektor. Podsjećamo Vas na čl. 49 važećeg Zakona o zaštiti i zdravlju na radu, te predlažemo preispitivanje odredbi čl. 19 i 20 u kontekstu brisanja.

Član 31 dodatno preispitati, s aspekta onih zdravstvenih ustanova koje su dobili odobrenje za obavljanje djelatnosti koje je za sobom prethodno povlačilo ispunjavanje uslova u pogledu prostora, kadra i opreme, odnosno neproznavanje njihove uloge u dovoljnoj mjeri kroz cjelokupni

koncept zdravstvene zaštite. Takođe, saglasno već navedenom i više puta potenciranom od strane UPCG, sa čime su kreatori imali prilike u prethodnom periodu da se upoznaju, nije napravljena distinkcija javnog i privatnog sektora, osim u pojedinim slučajevima, a što ne korespondira sa činjeničnim stanjem vezano za uređivanje organizacije, rada i uloge tih zdravstvenih ustanova, odrađivanje pripravničkog staža, dobijanja specijalizacije i dr.

U tom smislu predlažemo preispitivanje cjelokupnog koncepta, posebno čl. 70, čl. 71, čl. 75 stav2, čl. 91 i čl. 102. Nadalje, ne bi trebalo da postoji nijedan opravdan razlog da se ne omogući i privatnoj zdravstvenoj ustanovi, ukoliko ona smatra opravdanim, da shodno ukazanoj potrebi za određenim profilom zdravstvenih radnika, podstiče svog zaposlenog na dalje stručno usavršavanje. Time će se, u krajnjem, dati podstrek zapošljavanju mladog kadra u privatnim zdravstvenim ustanovama. U tim situacijama, kako je i bilo predloženo od strane Udruženja doktora medicine privatne prakse, CG predmetno bi padalo na teret privatnih zdravstvenih ustanova, a ne na teret Budžeta Crne Gore. Takođe, „pravila igre“ u privatnoj zdravstvenoj ustanovi se trebaju oslanjati i na Zakon o privrednim društvima, što se čini da je po pojedinim pitanjima izostalo.

Kao spornu prepoznamo i tačku 5 člana 73, da odbor direktora odlučuje o pojedinim pravima zaposlenih, u skladu sa propisima iz oblasti rada, što ne korespondira sa odredbama Zakona o radu, koji daje jasnu definiciju poslodavca, te kolektivnim ugovorima (opštim i granskim), a podsjećamo da je od 2008. godine ukinuta drugostепенost u odlučivanju, te odluke poslodavca dobijaju svojstvo konačnosti kada je u pitanju domen prava, obaveza i dogovornosti zaposlenih.

Takođe, **oštro se protivimo čl. 98 u dijelu zabrane dopunskog rada u privatnim zdravstvenim ustanovama zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika, zaposlenih u javnom sektoru.** Zakonsko rješenje ne korespondira sa Ustavom zagarantovanim pravom na rad i na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, koji pripadaju korpusu ljudskih prava i sloboda. Upravo to je predstavljalo jedan od argumenata za brisanje potrebne saglasnosti poslodavaca za zasnivanje dopunskog rada kod drugog poslodavca, izmjenama Zakona o radu-2011. godine. U neravnopravan položaj se dovode i sve privatne zdravstvene ustanove, a koje imaju potrebu za zapošljavanjem zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika u dopunskom radu, ne samo doktora već i medicinskog osoblja. Takođe, postavlja se pitanje uloge saglasnosti direktora na dopunski rad, predviđene kao izuzetak (za rad u toj ustanovi ili drugoj zdravstvenoj ustanovi čiji je osnivač država, školama srednjeg obrazovanja, pravnim licima koja vrše poslove dezinfekcije, dezinfekcije i deratizacije i dr.), a što će se bliže urediti podzakonskim aktom. Nažalost, obrađivač teksta se u obrazloženju ni po ovom pitanju nije bavio razlozima uvođenja ovako rigidnih zakonskih odredbi, iako se samo jedna profesija stavlja u neravnopravan položaj u odnosu na sve druge.

Preispitati i neophodnost dokaza o poznavanju crnogorskog jezika izdatog od strane nadležne obrazovne ustanove kao uslov za dobijanje licence zdravstvenim radnicima strancima (čl.114 st.2) . Ovakav uslov nije poznat u uporednoj praksi.

U dijelu posvećenom (internoj i eksternoj) provjeri kvaliteta rada, posebna pažnja se treba posvetiti i fenomenu zloupotrebe u ostvarivanju prava na privremenu spriječenost za rad, u smislu kojih bi se trebalo decidno prepoznati i zahtjev i za provjeru stručnog rada zdravstvenih radnika u slučajevima sumnje za postojanje nepravilnosti, odnosno zloupotrebe ovog prava.

Upitna sistematičnost i nomotehnička nekorespondenost sa odredbama važećih zakona prepoznata u više odredaba, uz uvjerenje da će biti predmet dodatne pažnje kreatora, ovom prilikom nisu bile posebno potencirane s naše strane.

Iznijete primjedbe i sugestije date su u namjeri doprinosa poboljšanju kvaliteta zakonskih normi, a time i kvalitetnijoj primjeni istih, te očekujemo da će kao takve biti pažljivo analizirane budući da u prethodnoj fazi izrade ovog zakonskog teksta, čini nam se, to nije bio slučaj.