



**NACRT**

**Vlada Crne Gore**

**PREGOVARAČKA POZICIJA CRNE GORE  
ZA MEĐUVLADINU KONFERENCIJU O PRISTUPANJU CRNE GORE  
EVROPSKOJ UNIJI  
ZA POGLAVLJE 19 – SOCIJALNA POLITIKA I ZAPOŠLJAVANJE**

**Podgorica, februar 2016.**

## **I SAŽETAK PREGOVARAČKE POZICIJE**

Crna Gora prihvata pravnu tekovinu Evropske unije (EU) obuhvaćenu poglavljem 19 – Socijalna politika i zapošljavanje koja je na snazi od 26. III 2015. i do trenutka pristupanja ne očekuje poteškoće u sprovođenju pravne tekovine EU u okviru ovog poglavlja. Svi aspekti koji se odnose na antidiskriminaciju i rodnu ravnopravnost osim pitanja zapošljavanja i socijalne politike obrađeni su u okviru poglavlja 23 – Pravosuđe i temeljna prava.

Crna Gora ne traži trajna izuzeća niti prelazna razdoblja za sprovođenje pravne tekovine EU u okviru ovog poglavlja.

## **II ZAKONODAVNI I INSTITUCIONALNI OKVIR**

### **IIa) Radno pravo**

Normativni okvir u ovoj oblasti čine: Zakon o radu („Sl. list CG“, br. 49/08, 59/11, 66/12 i 31/14), Zakon o štrajku („Sl. list CG“, br. 43/03, 71/05, 49/08 i 11/15), Zakon o zabrani zlostavljanja na radu („Sl. list CG“, br. 30/12), Zakon o Fondu rada („Sl. list CG“, br. 88/09), Zakon o volonterskom radu („Sl. list CG“, br. 26/10, 14/12 i 48/15) i Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova („Sl. list CG“, br. 16/07, 53/11, 11/15 i 42/15).

**Zakon o radu** („Sl. list CG“, br. 49/08, 59/11, 66/12 i 31/14) ima za cilj da uredi institucionalne odnose, u skladu s propisima Evropske unije. Preciziraju se odredbe koje se odnose: na zabranu diskriminacije i definiše što se smatra mobingom na radnom mjestu; uvodi se pravilo da se radni odnos zasniva na neodređeno vrijeme; preciziraju se odredbe koje se odnose na trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, uvode se odredbe o zaštiti zaposlenih koji prijave korupciju; konstituisan je novi institut privremenog rada preko Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih drugom poslodavcu-korisniku.

Postoji opšta zabrana zapošljavanja osoba mlađih od 15 godina, kao što je definisano pravnom tekovinom. Prekovremeni rad i noćni rad je zabranjen za maloljetna lica, izuzev u slučajevima više sile. Godišnji odmor za maloljetnike iznosi najmanje 24 radna dana, a sedmični odmor najmanje dva uzastopna dana, od kojih jedan mora biti nedjelja.

Uvedena su vremenska ograničenja prilikom ponovnog zapošljavanja u javnom preduzeću, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi čiji je većinski vlasnik država za lica kojima je isplaćena otpremnina po osnovu sporazumnog prestanka radnog odnosa ili kada je radni odnos prestao zbog prestanka potrebe za njegovim radom (tehnološki višak) u javnim ustanovama. Ovakvo ograničenje ne odnosi se na zaposlenog koji je osoba s invaliditetom. Zaposleni koji vrati otpremninu može se ponovo zaposliti kod istog poslodavca u javnom preduzeću, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, ako takva potreba postoji.

Radno vrijeme i noćni rad pomoraca definisani su Zakonom o sigurnosti pomorske plovidbe („Sl. list CG”, br. 62/13) od 31. XII 2013. u Poglavlju X, odnosno u dijelu koji reguliše životne i radne uslove pomoraca na brodu (čl. 153 – 167). Poglavlje X ima za cilj da bude u skladu s odredbama Konvencije o radu pomoraca iz 2006 (MLC 2006). Član 154 pomenutog zakona propisuje da je radno vrijeme pomorca na brodu traje osam sati dnevno po moru i u luci, s jednim danom odmora u toku sedmice i danom odmora za državne i vjerske praznike.

Maksimalno radno vrijeme pomorca ne može trajati duže od 14 sati u toku 24 sata, niti duže od 72 sati u bilo kojem periodu od sedam dana.

Pomorac mlađi od 18 godina života (u daljem tekstu: mlađi pomorac) ne može raditi noću, dok se kao pomorac ne može zaposliti lice mlađe od 16 godina.

Ovim zakonom propisano je da je minimalno vrijeme odmora pomorca ne može trajati kraće od 10 sati u toku 24 sata ili 77 sati u bilo kojem periodu od sedam dana.

Pravilnik o organizaciji radnog vremena mobilnih radnika u civilnom vazduhoplovstvu („Sl. list CG“ br. 14/13), ima za cilj da transponuje Direktivu 2000/79/EC čime je regulisano radno vrijeme i odmori članova posade vazduhoplova.

Pored ovog pravilnika, donijeti su Pravilnik o radnom vremenu, vremenu leta, dnevnom, nedeljnom i godišnjem odmoru, trajanju prevoza i obaveze dežurstva, broju polijetanja i slijetanja posade vazduhoplova („Sl. list CG“ br. 14/13) i Pravilnik o radnom vremenu i odmorima kontrolora letenja („Sl. list CG“ br. 9/14).

Radno vrijeme željezničkih radnika regulisano je čl. 98-107 Zakona o bezbjednosti, organizaciji i efikasnosti željezničkog prevoza („Sl. list CG” br. 1/14).

Posljednjim izmjenama uvodi se mogućnost ostvarivanja prava na uplatu neuplaćenih doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje licima koja su stekla pravo na penziju u pogledu godina života i godina radnog staža, a to pravo ne mogu da ostvare iz razloga što im poslodavac u vrijeme trajanja radnog odnosa nije uplaćivao doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje preko Fonda rada. Izmjene se odnose na ograničenje broja zarada na koje zaposleni imaju pravo preko Fonda rada. Predviđeno je da zaposleni imaju pravo na isplatu zarada i naknada zarada po osnovu spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju, za svaki mjesec koji nije isplaćen za period od šest mjeseci prije otvaranja stečaja. Osim toga, predviđeno je da se otpremnina zbog odlaska u penziju isplaćuje u iznosu od dvije minimalne neto zarade u Crnoj Gori. Izmjenama zakona se uvodi i novi član, kojim se reguliše pravo na uplatu doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje, za lica čiji je radni odnos prestao usljed stečaja, za godine radnog staža koje im nedostaju za sticanje uslova za penziju, a za koji period im poslodavac nije vršio uplatu tog doprinosa. Ovo pravo se odnosi na lica koja su do podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava pred Fondom stekla jedan od zakonskih uslova za ostvarivanje prava na penziju.

Zakon o radu (2014) ima za cilj da uvede osnovna načela Direktive 2002/74/EC Evropskog parlamenta i Savjeta kojom se mijenja i dopunjuje Direktiva Savjeta 80/987/EEC o usklađivanju zakona država članica u pogledu zaštite zaposlenih u slučaju stečaja njihovih poslodavaca.

Korisnicima starosne, prijevremene starosne penzije i djeci, korisnicima porodične penzije, koji se zaposle, odnosno obavljaju samostalnu djelatnost, za vrijeme zaposlenja ne obustavlja se isplata ostvarene penzije.

**Opšti kolektivni ugovor** („Sl. list CG”, br. 14/14) je potpisan 20. III 2014. od strane socijalnih partnera: Vlade Crne Gore, reprezentativnih sindikalnih organizacija Saveza sindikata Crne Gore i Unije slobodnih sindikata Crne Gore i reprezentativnog udruženja poslodavca – Unije poslodavaca Crne Gore. Zaključivanjem Opšteg kolektivnog ugovora zaposleni će moći ostvariti potpuni obim prava koja proizilaze iz Zakona o radu.

**Zakonom o reprezentativnosti sindikata** („Sl. list CG”, br. 26/10 i 36/13) utvrđena su prava i obaveze reprezentativnih sindikata. Sindikat stiče svojstvo pravnog lica danom upisa u Registar sindikalnih organizacija u Ministarstvu rada i socijalnog staranja. Prava reprezentativnih sindikata su taksativno navedena u okviru člana 5 ovog zakona.

**Zakon o zabrani zlostavljanja na radu** („Sl. list CG”, br. 30/12), donijet je 2012. Ovim zakonom utvrđuju se: prava, obaveze i odgovornosti poslodavaca i zaposlenih u pogledu sprečavanja zlostavljanja na radu i u vezi s radom i druga pitanja od značaja za sprečavanje zlostavljanja na radu. Pravo na zaštitu od zlostavljanja ima ustavni karakter, jer se Ustavom Crne Gore jemči dostojanstvo i sigurnost, nepovredivost fizičkog i psihičkog integriteta čovjeka, njegove privatnosti i ličnih prava, kao i to da niko ne smije biti podvrgnut mučenju ili nečovječnom ili ponižavajućem postupanju.

**Zakon o fondu rada** („Sl. list CG”, br. 88/09) donijet je 2009, na osnovu kojeg je Vlada osnovala Fond rada koji ima status državnog fonda. Osnovni razlozi zbog kojih je donijet Zakon o fondu rada je potreba da se na institucionalan način osigura pravo na isplatu neizmirenih potraživanja zaposlenih po osnovu radnog odnosa kod poslodavca nad kojim je pokrenut stečajni postupak, ako potraživanja u potpunosti ili djelimično nijesu izmirena iz stečajne mase u skladu sa Zakonom o stečaju.

Zakon o Fondu rada donesen je s ciljem da bude potpuno usklađen sa sekundarnim izvorima prava Evropske unije: Direktiva Savjeta 80/987/EEC o usklađivanju zakona država članica koje se odnosi na zaštitu radnika u slučaju stečaja poslodavca; Direktiva Savjeta 98/59/EC o prilagođavanju zakona država članica koji se odnose na kolektivno otpuštanje; Direktiva 2008/94/EC Evropskoga parlamenta i Savjeta o zaštiti zaposlenih u slučaju stečaja njihovih poslodavaca.

Takođe, Zakon o Fondu rada je donijet s ciljem da bude potpuno usklađen s ostalim izvorima međunarodnog prava: Izmijenjena Evropska socijalna povelja (revidirana),

Dio I, član 25 stav 1, alineja 25; Dodatak izmijenjenoj Evropskoj socijalnoj povelji (revidirane), Dio II, član 25; Konvencija MOR-a br.158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca.

**Zakonom o volonterskom radu**<sup>1</sup> („Sl. list CG“, br. 26/10, 14/12 i 48/15) uređeni su odnosi u segmentu volonterskog rada. Izmjenom Zakona predloženo je rješenje da se mladim ljudima stvore uslovi za brže zapošljavanje, kroz sticanje neophodnih vještina i iskustva, koji su im u uslovima tržišnog privređivanja neophodni da bi bili konkurentni na tržištu rada.

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o volonterskom radu donesen je 31. VII 2015. Izmjenama i dopunama zakona je izvršeno unapređivanje odredbi koje se odnose na obezbjeđivanje prava međunarodnom volonteru na troškove smještaja, obuke i povratka u zemlju porijekla. Izmjenom zakona se takođe predviđaju kazne za prekršaj organizatora volonterskog rada ukoliko ne poštuje odredbe predviđene zakonom.

**Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova** („Sl. list CG“, br. 16/07, 53/11, 11/15 i 42/15) uređuje način i postupak mirnog rješavanja radnih sporova (kolektivnih i individualnih), izbor, prava i obaveze miritelja i arbitara i druga pitanja od značaja za rješavanje ovih sporova.

Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova je donijet s ciljem da bude potpuno usklađen s ostalim izvorima međunarodnog prava: Konvencija MOR-a br. 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca (član 8); Evropska Konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda (član 39); Izmijenjena Evropska socijalna povelja (član 24 stav 2); Preporuka Komiteta ministara država članica, br. R (86) 12, koja se odnosi na mjere za sprečavanje i smanjenje prekovremenog rada sudova (Dio I stav 2 tačka a).

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova („Sl. list CG“, br. 42/15) je usvojen u Skupštini Crne Gore 16. VII 2015, kojim se unapređuju odredbe koje se odnose na rad Agencije za mirno rješavanje radnih sporova, organe upravljanja i djelokrug njihovog rada, što se smatra kolektivnim radnim sporom, a što individualnim, bliže se definiše uloga miritelja i arbitra u kolektivnom i individualnom sporu, kao i odredbe koje se odnose na postupak mirenja u kolektivnom i individualnom sporu.

Odredbama člana 9 Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova je navedeno da „Miritelj, odnosno arbitar je dužan da postupa nezavisno i nepristrasno, u cilju postizanja mirnog rješavanja spora“.

**Podzakonskim aktima** bliže su riješena pitanja vođenja evidencije udruženja poslodavaca i njihove reprezentativnosti, pitanja izdavanja i oduzimanja dozvola za rad, pitanja koja se odnose na radnu knjižicu, registrovanja opšteg i granskih

<sup>1</sup> Tačan naziv zakona je „Zakon o volonterskom radu“ pogrešno je upotrebljavati „Zakon o volontiranju“.

kolektivnih ugovora, volonterska knjižica, vođenje evidencije o zaključenim ugovorima o volonterskom radu, pravila koja se odnose na ponašanje poslodavaca i zaposlenih o prevenciji i zaštiti od zlostavljanja na radu kao i neka pitanja koja se odnose na mirno rješavanje radnog spora.

**Institucionalni okvir čine:** Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Fond rada Crne Gore i Agencija za mirno rješavanje radnih sporova.

U okviru Ministarstva rada i socijalnog staranja funkcioniše Direktor za rad. U ovom direktoratu formirane su dvije direkcije, i to Direkcija za radne odnose i Direkcija za poslove zaštite i zdravlja na radu.

U Direkciji za radne odnose vrše se poslovi koji se odnose na izradu normativnih akata iz oblasti radnog prava, praćenje i primjenu ratifikovanih konvencija, ostvarivanje saradnje s odgovarajućim udruženjima poslodavaca i sindikatom u pripremi kolektivnih ugovora i učestvovanje u socijalnom dijalogu; vođenje registra Opšteg i granskih kolektivnih ugovora, registra sindikalnih organizacija, registra reprezentativnih organizacija Udruženja poslodavac i dr. U Direkciji za radne odnose zaposleno je šest lica, od čega su dva lica zaposlena tokom 2015.

**Fond rada** osnovan je Zakonom o Fondu rada („Sl. list CG”, br. 88/09). Shodno odredbama navedenog Zakona, Odluku o osnivanju Fonda rada donijela je Vlada 21. I 2010. Fond rada ima svojstvo pravnog lica i status državnog fonda.

U nadležnosti Fonda je da se osiguraju isplate neisplaćenih potraživanja zaposlenih po osnovu radnog odnosa kod poslodavca usljed stečaja, ako potraživanja nijesu isplaćena ili su djelimično isplaćena, kao i vođenje postupka i odlučivanje o ostvarivanju prava zaposlenih iz člana 98 Zakona o radu, vrši i druge poslove u skladu sa Statutom i osnivačkim aktom. U Fondu rada je osim direktora zaposleno 10 službenika.

U drugostepenom upravnom postupku je nadležno Ministarstvo rada i socijalnog staranja, odnosno Direkcija za radne odnose.

Radi obavljanja administrativno–stručnih poslova koji se odnose na mirno rješavanje radnih sporova, početkom 2010. je osnovana Agencija za mirno rješavanje radnih sporova, kao posebna organizacija, sa svojstvom pravnog lica. Donošenjem Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova, kao i osnivanjem Agencije, stvoreni normativni uslovi da se po prvi put u Crnoj Gori, ostvaruje vansudsko rješavanje individualnih i kolektivnih radnih sporova i na taj način postiže efikasnost u njihovom rješavanju, imajući u vidu da su radni sporovi po svojoj prirodi hitni, a i znatno se rasterećuju sudovi jer ove procedure oduzimaju većinu vremena.

Agencija za mirno rješavanje radnih sporova ima 47 arbitara/miritelja. Rješenje o upisu u Imenik miritelja i arbitara, objavljeno je u „Sl. listu CG”, br. 32/14 i na sajtu Agencije [www.amrrs.gov.me](http://www.amrrs.gov.me).

U Agenciji je trenutno zaposleno 12 izvršilaca.

Crna Gora je članica Izmijenjene Evropske socijalne povelje („Sl. list CG – Međunarodni ugovori“, br. 6/09), a u Savjetu Evrope funkcioniše Vladin komitet za Evropsku socijalnu povelju i Evropski zakonik o socijalnoj sigurnosti koji je sastavljen od vladinih predstavnika svih zemalja članica i u kojem i Crna Gora ima svog predstavnika.

## **Iib) Zaštita i zdravlje na radu**

Vlada Crne Gore je novembra 2010. usvojila Strategiju za unapređenje zaštite i zdravlja na radu u Crnoj Gori za period 2010 – 2014. Ministarstvo zdravlja je donijelo Strategiju za unapređenje medicine rada u Crnoj Gori 2015 – 2020 sa Akcionim planom implementacije. Imajući u vidu navedeno, Ministarstvo rada i socijalnog staranja će u II kvartalu 2016, donijeti Strategiju za unaprijeđenje zaštite i zdravlja na radu za period 2016 – 2020. u skladu sa Strategijom EU o zdravlju i zaštiti na radu.

Zakonodavni okvir koji reguliše zaštitu i zdravlje na radu se zasniva na sljedećim pravnim aktima: Ustav Crne Gore („Sl. list CG“, br. 1/07 i 38/13); Zakon o zaštiti i zdravlju na radu („Sl. list CG“, br. 34/14); Zakon o radu („Sl. list CG“, br. 49/08, 59/11, 66/12 i 31/14).

Zaštita i zdravlje na radu obezbjeđuje se i sprovodi primjenom savremenih tehničko-tehnoloških, organizacionih, zdravstvenih, socijalnih i drugih mjera i sredstava zaštite u skladu s navedenim zakonom, drugim propisima, ratifikovanim i objavljenim međunarodnim ugovorima.

Odredbe navedenog zakona primjenjuju se na zaposlene koji rade na teritoriji Crne Gore. Poslodavac, zaposleni, predstavnik zaposlenih i sindikat dužni su da sarađuju u postupku utvrđivanja njihovih prava, obaveza i odgovornosti koja se odnose na zaštitu i zdravlje na radu u skladu s ovim zakonom.

Odredbe ovog zakona se ne primjenjuju na lica za koja je, saglasno zakonu, poslodavac organizovao rad kod kuće, odnosno s kojima je zaključen ugovor o radu za obavljanje poslova u domaćinstvu.

Zakon o zaštiti i zdravlju na radu donijet je s ciljem da bude potpuno usklađen s primarnim izvorima prava Evropske unije: UFEU, Dio treći, Politike i unutrašnje mjere Unije, Glava X, Socijalna politika, član 151, član 153 stav 1 tač. 1 i 2, član 156 stav 1 tač. 2, 5 i Povelja o osnovnim pravima EU, Glava II Solidarnost, član 31 stav 1, Pravični i odgovarajući uslovi rada.

Takođe, Zakon o zaštiti i zdravlju na radu donijet je s ciljem da bude potpuno usklađen sa sekundarnim izvorima prava Evropske unije: Direktiva Savjeta 89/391/EEC o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja zaštite i zdravlja zaposlenih na radu, koja je izmijenjena Uredbom (EC) 1137/2008 Evropskog parlamenta i Savjeta o prilagođavanju nekih akata za koje se koristi postupak



određen u članu 251. Ugovora, Odluka Savjeta 1999/468/EC u vezi sa regulatornim postupkom s pregledom – Prilagođavanje regulatornom postupku s pregledom – prvi dio. Okvirna Direktiva je transponovana kroz Zakon o zaštiti i zdravlju na radu („Sl. list CG“ br . 34/14 ) koji se primjenjuje od avgusta 2014.

U dijelu zaštite i zdravlja na radu ratifikovan je veliki broj konvencija Međunarodne organizacije rada. U 2015. ratifikovana je Konvencija br. 187 o promotivnom okviru za bezbjednost i zdravlje na radu i Konvencija br. 167 o bezbjednosti i zdravlju u građevinarstvu. Članom 9 Ustava Crne Gore („Sl. list CG“, br. 1/07 i 38/13) je propisano da: „Potvrđeni i objavljeni međunarodni ugovori i opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava sastavni su dio unutrašnjeg pravnog poretka, imaju primat nad domaćim zakonodavstvom i neposredno se primjenjuju kada odnose uređuju drukčije od unutrašnjeg zakonodavstva”, tako da nacionalno zakonodavstvo u oblasti zaštite i zdravlja na radu neposredno primjenjuje ratifikovane konvencije Međunarodne organizacije rada

**Institucionalni okvir čine:** Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Ministarstvo zdravlja, Ministarstvo održivog trazvoja i turizma, Ministarstvo ekonomije, Ministarstvo saobraćaja i pomorstva i Uprava za inspekcijske poslove.

U Inspekciji rada ima ukupno 35 inspektora rada (uključujući Glavnu inspektorku rada), od čega: 25 inspektora rada za oblast radnih odnosa i zapošljavanja (svi diplomirani pravници) i devet inspektora rada za oblast zaštite i zdravlja na radu (diplomirani inženjeri različitih tehničko-tehnoloških struka).

Po važećem aktu o sistematizaciji predviđeno je 39, a popunjena 33 radna mjesta, dok dva mjesta za inspektore rada za oblast radnih odnosa i zapošljavanja nijesu popunjena, kao ni tri mjesta za inspektore rada za oblast zaštite i zdravlja na radu.

Polazeći od činjenice da Inspekcija rada vrši nadzor kod velikog broja poslodavaca (osim u državnim organima i organima lokalnih uprava, te Fondu PIO, Fondu za zdravstveno osiguranje, Zavodu za zapošljavanje, Fondu rada, Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova i drugim organima kod kojih se primjenjuje Zakon o državnim službenicima i namještenicima), postojeći broj inspektora nije optimalan.

Stoga je novim aktom o sistematizaciji predloženo povećanje broja inspektora za oblast radnih odnosa za dva (a ukupno šest do kraja 2018) i za oblast zaštite na radu za tri (a ukupno šest do kraja 2018).

Inspektori rada za oblast zaštite i zdravlja na radu imaju obavezu da učestvuju na najmanje 6 obuka koje organizuje Uprava za kadrove Crne Gore u vezi nacionalne regulative i prakse. Tokom trajanja IPA 2009 projekta pod nazivom “Harmonizacija i implementacija propisa iz nadzorne oblasti Inspekcije rada i Inspekcije zaštite na radu s EU *acquis-em*” u trajanju od 21 mjeseca koji je okončan 31. XII 2013. inspektori su imali šest radionica u vezi EU regulative i tri studijske posjete. Tokom 2015. organizovane su dvije TAIEX studijske posjete Inspekciji rada i Ministarstvu rada i penzijskog sistema Hrvatske i jedna TAIEX ekspertska misija predstavnika



Ministarstvu rada i penzijskog sistema Hrvatske Crnoj Gori. Učesnici su bili inspektori rada za oblast zaštite i zdravlja na radu i predstavnici Direkcije za zaštitu na radu Ministarstva rada i socijalnog staranja Crne Gore. Pored toga, obezbijeđen je i informacioni sistem inspekcije rada u okviru istog projekta. Inicijalna obuka inspektora za korišćenje tog sistema je završena krajem 2014, a njegovo testiranje i implementacija je sprovedena tokom 2015.

Vlada je 28. III 2013. utvrdila Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Ministarstva rada i socijalnog staranja. Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji predviđeno je da generalni direktor između ostalog, rukovodi i organizuje rad u Direktoratu za rad, kao jednoj od organizacionih jedinica Ministarstva rada i socijalnog staranja. U okviru Direktorata za rad, formirane su dvije Direkcije i to: Direkcija za radne odnose i Direkcija za poslove zaštite na radu.

U Direkciji vrše se poslovi koji se odnose na: praćenje i proučavanje i podsticanje razvoja zaštite na radu; pripremu propisa u oblasti zaštite na radu; praćenje i primjenu ratifikovanih konvencija i direktiva EU iz oblasti zaštite na radu; aktivnosti koje se odnose na pregovore o pristupanju Crne Gore EU po poglavljima iz oblasti zaštite na radu; davanje mišljenja u vezi primjene propisa u oblasti zaštite na radu, kao i drugi poslovi koji su nadležnosti Ministarstva rada i socijalnog staranja, a koji se tiču zaštite i zdravlja na radu. Sistematizacijom radnih mjesta predviđeno je pet radnih mjesta, od čega su tri popunjena.

### **IIC) Socijalni dijalog**

Zakonodavni okvir koji reguliše socijalni dijalog zasniva se na sljedećim pravnim aktima: Ustav Crne Gore („Sl. list CG“, br. 1/07 i 38/13); Zakon o Socijalnom savjetu („Sl. list CG“, br. 16/07, 20/11 i 61/13); Zakon o radu („Sl. list CG“, br. 49/08, 59/11, 66/12 i 31/14) i Zakon o reprezentativnosti sindikata („Sl. list CG“, br. 26/10 i 36/13).

Ustavom Crne Gore je garantovano da se socijalni položaj zaposlenih usklađuje u Socijalnom savjetu koji čine predstavnici sindikata, poslodavaca i Vlade.

**Zakonom o Socijalnom savjetu** („Sl. list CG“, br. 16/07, 20/11 i 61/13) utvrđeno je osnivanje Socijalnog savjeta radi uspostavljanja i razvoja socijalnog dijaloga o pitanjima od značaja za ostvarivanje ekonomskog i socijalnog položaja zaposlenih i poslodavaca i njihovog uslova života i rada, razvoja kulture dijaloga, podsticanje na mirno rješavanje radnih individualnih i kolektivnih sporova i drugih pitanja koja proizilaze iz međunarodnih dokumenata iz ove oblasti.

Zakon o Socijalnom savjetu donesen je s ciljem da bude potpuno usklađen s ostalim izvorima međunarodnog prava: Konvencija br. 144 o tripartitnim konsultacijama (međunarodni radni standardi iz 1976.); Preporuka br. 152 o tripartitnim konsultacijama (aktivnosti MOR-a iz 1976.); Preporuka br. 133 o pregovaranju (na nivou privrede i na nacionalnom nivou iz 1960.); Konvencija br. 98 o pravima na

sindikavno organizovanje i kolektivno pregovaranje iz 1949; Konvencija br. 87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava iz 1948.

Socijalni dijalog ostvaruje se prilikom pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora (Opšti, Granski i kolektivni ugovor kod poslodavca). Kolektivni ugovori se potpisuju na nacionalnom nivou (Opšti kolektivni ugovor), na nivou grane, grupe, odnosno podgrupe djelatnosti (granski kolektivni ugovor) i na nivou poslodavca (kolektivni ugovor kod poslodavca). Pravni osnov za zaključivanje kolektivnih ugovora proizilazi iz odredbi Zakona o radu. Opšti kolektivni ugovor se zaključuje na tripartitnoj osnovi i odnosi se na sve zaposlene i poslodavce na nacionalnom nivou.

Tripartitni dijalog se odvija i kod pojedinih granskih kolektivnih ugovora za javna preduzeća, javne ustanove i druge javne službe čiji osnivač nije država. Pored tripartitnih, intenzivno se sprovodi i bipartitni socijalni dijalog između socijalnih partnera pregovaranjem i zaključivanjem granskih kolektivnih ugovora i kolektivnih ugovora kod poslodavca.

Takođe treba istaći da je uloga Vlade, kao jednog od socijalnih partnera, veoma važna i to u smislu: omogućavanja učešća u socijalnom dijalogu, predlaganja zakona između ostalih i iz oblasti radnog i socijalnog zakonodavstva, s efikasnom administracijom rada, uključujući i sisteme inspekcije rada i zaštite na radu, potsticanja zajedničke društvene odgovornosti, podsticanja brzog i fleksibilnog prilagođavanja uslovima na tržištu rada, promovisanja razvojnih programa, pristupu informacijama, podsticanje poslovne i finansijske politike i njihove koordinacije, kako na nacionalnom tako i na međunarodnom nivou.

Prava i obaveze zaposlenih po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja, uređuju se Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom, granskim kolektivnim ugovorima, kolektivnim ugovorima kod poslodavca i ugovorima o radu.

Zakonom o radu je predviđeno da se određena prava uređuju kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Zakon o radu uređuje osnovna prava i obaveze zaposlenih po osnovu rada, kao i način i postupak njihovog ostvarivanja. Sloboda pregovaranja postoji, ali kolektivni ugovori ne mogu predviđati manji obim prava od onih koje predviđa zakon. Zakon ne predviđa mogućnost proširenja primjene granskih kolektivnih ugovora. Ukoliko nije zaključen granski kolektivni ugovor, primjenjivaće se Opšti kolektivni ugovor. Zakonom o radu je predviđen međusobni odnos zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

Kolektivni ugovor i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom, ali se može utvrditi veći obim prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom. Ako pojedine odredbe kolektivnog ugovora utvrđuju manji obim prava, odnosno nepovoljnije uslove rada od prava ili uslova utvrđenih zakonom, primjenjuju se odredbe zakona. Ako pojedine odredbe

ugovora o radu utvrđuju manji obim prava ili nepovoljnije uslove rada od prava, odnosno uslova utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom, ništave su.

Ukoliko kolektivni ugovor kod poslodavca nije zaključen, neposredno se primjenjuje granski kolektivni ugovor za odgovarajuću djelatnost, a ako nema granskog kolektivnog ugovora primjenjuje se Opšti kolektivni ugovor. Kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom, utvrđuju se prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada, postupak izmjena i dopuna kolektivnog ugovora, međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca.

**Opštim kolektivnim ugovorom** koji je zaključen 20. III 2014. u tripartitnom socijalnom dijalogu razrađuju se pojedine odredbe Zakona o radu, kao što su odmori i odsustva, zarade, disciplinska odgovornost, uslovi za rad sindikata. Opštim kolektivnim ugovorom omogućava se lakše otpuštanje zaposlenih kroz uvođenje odredaba koje se odnose na otkaz ugovora o radu. Zaključivanjem Opšteg kolektivnog ugovora zaposleni mogu da ostvare potpuni obim prava iz rada i po osnovu rada.

Zakonom o radu („Sl. list CG“, br. 49/08, 59/11, 66/12 i 31/14) utvrđeni su kriterijumi za utvrđivanje reprezentativnosti udruženja poslodavaca, te je 2005. utvrđen status reprezentativnosti jednom poslodavačkom udruženju Uniji poslodavaca Crne Gore (UPCG).

Zakonom o reprezentativnosti sindikata („Sl. list CG“, br. 26/10 i 36/13) uređeni su uslovi, način i postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata na svim nivoima u sferi socijalnog dijaloga i to: na nivou poslodavca, grane djelatnosti, grupe, odnosno podgrupe djelatnosti kao i na nivou Crne Gore. Sindikat kome je utvrđena reprezentativnost u skladu s ovim zakonom ima pravo na: kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora na odgovarajućem nivou, učešće u rješavanju kolektivnih radnih sporova, učešće u radu tripartitnih i multipartitnih tijela na odgovarajućem nivou kao i druga prava. Sindikalne organizacije kojima je utvrđena reprezentativnost na nacionalnom nivou su Savez sindikata Crne Gore (SSCG) i Unija slobodnih sindikata Crne Gore (USSCG).

Crna Gora je potvrdila Konvenciju MOR-a br. 87. o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje, iz 1948; Konvenciju MOR-a br. 98 o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje iz 1949; Konvenciju MOR-a br. 144 o tripartitnim konsultacijama (međunarodni radni standardi) iz 1976.

***Institucionalni okvir čini:*** Socijalni savjet Crne Gore.

Na nacionalnom nivou osnovan je Socijalni savjet Crne Gore koji funkcioniše od 2008. Socijalni savjet čine 33 člana, odnosno po 11 predstavnika Vlade, reprezentativnih organizacija sindikata i reprezentativnog udruženja poslodavaca.

Usvajanjem izmjena i dopuna Zakona o Socijalnom savjetu stekli su se preduslovi za uspostavljanje Sekretarijata Socijalnog savjeta. U okviru jačanja kapaciteta

Socijalnog savjeta dodatnim zapošljavanjem stvoriće se administrativni preduslovi s ciljem obezbjeđenja stručne pomoći i podrške socijalnim partnerima, kako bi za njih omogućilo povećanje učešća u svim oblicima tehničke bilateralne saradnje. Dodatno zapošljavanje će se realizovati u okviru Plana unutrašnje reorganizacije javnog sektora, koji je donijela Vlada Crne Gore.

Analizom vrste i obima poslova potrebnih za nesmetano funkcionisanje Socijalnog savjeta, procjenjeno je da je u ovom trenutku najadekvatnije rješenje da se za određene administrativno tehničke poslove angažuju lica koja su već u stalnom radnom odnosu u javnoj administraciji (angažovana su dva lica), a u cilju postizanja efikasnosti i ekonomičnosti.

Savjet je donio zaključak kojim je preporučeno Ministarstvu rada i socijalnog staranja, kao resornom Ministarstvu, da u Plan rada za 2016. uvrsti i izmjene i dopune Zakona o Socijalnom savjetu, što je i prihvaćeno od strane Ministarstva. Pomenute izmjene imaju za cilj unapređenje određenih rješenja iz postojećeg Zakona koja su se kroz dosadašnji rad Savjeta pokazala kao nedovoljno dobra.<sup>2</sup>

Sjednice Savjeta saziva predsjednik Savjeta po vlastitoj inicijativi ili na predlog jednog ili više socijalnih partnera, odnosno učesnika u socijalnom dijalogu. Sjednice Socijalnog savjeta se otvaraju prema potrebi, svaka dva do tri mjeseca. U slučaju hitnosti, predsjednik Savjeta može zakazati vanrednu sjednicu, telefonsku sjednicu ili zatražiti od članova Savjeta pisano mišljenje o nekom hitnom pitanju.

Na nivou opština osnovano je 19 lokalnih socijalnih savjeta, od kojih tri aktivno rade. Trenutno u socijalnom dijalogu učestvuju dvije sindikalne centrale (Savez sindikata Crne Gore i Unija slobodnih sindikata Crne Gore) i jedno udruženje poslodavaca (Unija poslodavaca Crne Gore).

Predstavnici reprezentativnih socijalnih partnera ravnopravno učestvuju i u upravnim tijelima pojedinih javnih i državnih institucija (Zavod za zapošljavanje, Fond za penzijsko i invalidsko osiguranje, Fond za zdravstveno osiguranje, Fond rada, Agencija za mirno rješavanje radnih sporova) a zastupljeni su u tijelima uspostavljenim za pripremu i praćanje pregovora o pristupanju Crne Gore u EU.

Socijalni dijalog je u Crnoj Gori relativno dobro razvijen na relaciji države i socijalnih partnera, u tripartitnom procesu.

Socijalni savjet je član Međunarodne asocijacije ekonomskih i socijalnih savjeta i sličnih institucija (AICESIS) i blisko saraduje s Međunarodnom organizacijom rada (MOR).

Na području evropskog socijalnog dijaloga, 2012. je uspostavljen Zajednički konsultativni komitet civilnog društva EU i Crne Gore (EU – ME JCC) sastavljen od

---

<sup>2</sup> Nakon usvajanja izmjena Zakona o socijalnom savjetu, biće jasnije definisan rok za osnivanje Sekretarijata Socijalnog savjeta.

predstavnik Evropskog ekonomskog i socijalnog odbora (EESC) i predstavnik socijalnih partnera i nevladinih organizacija iz Crne Gore.

U oktobru 2014. održan je sastanak predstavnika Ministarstva rada i socijalnog staranja, socijalnih partnera (Savezom sindikata Crne Gore, Unijom slobodnih sindikata Crne Gore i Unijom poslodavaca) i Međunarodne organizacije rada s ciljem pripreme i realizacije „Programa dostojanstvenog rada u Crnoj Gori“ kroz socijalni dijalog. Ovaj program je potpisan 8. IV 2015. On definiše strateške prioritete i ciljeve koje treba ostvariti u periodu 2015 – 2016. putem zajedničke akcije Vlade Crne Gore i socijalnih partnera, s jedne strane i Međunarodne organizacije rada s druge strane. Jedna od ključnih aktivnosti u Programu dostojanstvenog rada će obuhvatiti dalje jačanje Socijalnog savjeta na nacionalnom nivou, jačanje savjeta na lokalnom nivou kao i jačanje kapaciteta socijalnih partnera kako bi bili u mogućnosti da odgovorne na potrebe svojih članova u različitim oblastima, uključujući evropske integracije i prenošenje direktiva EU u domaće zakonodavstvo, dobro upravljanje, istraživanja, analize kao i aktivnosti na povećanju efektivnosti kolektivnog pregovaranja na granskom i nivou preduzeća.

## **IId) Politika zapošljavanja**

Ključni strategijski dokument u oblasti politike zapošljavanja je Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2016 – 2020. koju je Vlada usvojila zajedno s Godišnjim akcionim planom za 2016. na sjednici od 17. XII 2015. Strategijom je definisan opšti cilj, a to je: stvaranje optimalnih uslova za rast zaposlenosti i ulaganje u razvoj ljudskih resursa Crne Gore. Sprovođenje strategije obezbijedeno je kroz godišnje akcione planove. U dijelu zapošljavanja teže zapošljivih kategorija nezaposlenih lica primjenjivala se Uredba o subvencijama za zapošljavanje određenih kategorija nezaposlenih lica („Sl. list CG“, br. 11/12 i 40/13) koja važi do 31. XII 2015. Tokom dvije godine primjene ove Uredbe, u prosjeku, subvencije su iskorišćene za oko 5.500 ljudi godišnje, angažovanih na poslovima na određeno vrijeme. Nova Uredba o subvencijama za zapošljavanje određenih kategorija nezaposlenih lica je usvojena u decembru 2015.

Prema anketnim podacima MONSTAT-a, stopa aktivnosti stanovništva (15 – 64) u 2014. iznosila je 61,6%, stopa zaposlenosti 50,4% a stopa nezaposlenosti 18,2%.

U poređenju s podacima u 2013. stopa aktivnosti je povećana za 2,7 procentna poena (s 58,9% na 61,6%), stopa zaposlenosti je povećana za 3 procentna poena (s 47,4% na 50,4%) dok je stopa nezaposlenosti smanjena za 1,4 procentna poena (s 19,6% na 18,2%).

U dijelu podsticajnih mjera za mlade, odnosno lica koja su stekla visoko obrazovanje, već treću godinu za redom se realizuje Program stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem, koji se realizuje u skladu sa Zakonom o stručnom osposobljavanju lica sa stečenim visokim obrazovanjem („Sl. list CG“, br. 38/12) i Pravilnika o načinu objavljivanja javnog poziva, postupku i

kriterijumima za stručno osposobljavanje („Sl. list CG“, br. 46/12). Osnovni cilj Programa je olakšavanje prelaska iz obrazovnog sistema na tržište rada i osposobljavanje visokoškolaca za samostalno obavljanje poslova.

Devetomjesečno stručno osposobljavanje, tokom kojeg korisnici imaju naknadu u neto iznosu od 50% prosječne neto zarade u Crnoj Gori u prethodnoj godini, jeste svojevrsna podrška obrazovanju mladih, odnosno podsticaj da kroz dokazivanje u radnom okruženju lakše dođu do zaposlenja i istovremeno motivacija poslodavcima za otvaranje novih radnih mjesta.

Zahvaljujući ovom Programu više od 11.000 lica sa stečenim visokim obrazovanjem dobilo je priliku da se stručno osposobi u periodu od 2013. do 2015. Četvrti ciklus je otpočeo 15. 1. 2016. i obuhvata 3.453 korisnika.

U implementaciju Programa stručnog osposobljavanja, uključeno je više vladinih institucija i to: Ministarstvo prosvjete, Kabinet potpredsjednika Vlade za ekonomsku politiku i finansijski sistem, Ministarstvo za informaciono društvo i telekomunikacije, Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Uprava za kadrove i ustanove visokog obrazovanja.

**Zakonom o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti** („Sl. list CG“, br. 14/10, 40/11, 45/12, 61/13 i 20/15) su definisane mjere aktivne politike zapošljavanja kao i prava iz osiguranja od nezaposlenosti (pasivne mjere politike zapošljavanja).

U dijelu ostvarivanja prava iz osiguranja od nezaposlenosti zakonom je propisan osnovni kriterijum za utvrđivanje perioda za koje vrijeme nezaposlenom licu nakon prestanka radnog odnosa pripada novčana naknada, a to je prethodno ostvarena dužina staža osiguranja. Minimalni period za koji se vrši isplata novčane naknade iznosi tri mjeseca, a maksimalni 12 mjeseci. Izuzetak čini nezaposleno lice ako ima više od 35 godina staža osiguranja, kojem pravo na novčanu naknadu traje do ponovnog zaposlenja ili do nastupanja nekog od osnova za prestanak prava na novčanu naknadu. Isto pravo ima roditelj lica koje u skladu sa zakonom ostvaruje pravo na ličnu invalidninu, pod uslovom da ima više od 25 godina staža osiguranja.

Krajem 2013. izvršene su dopune Zakona o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti kojim je izvršeno izjednačavanje visine novčane naknade za nezaposlena lica, imajući u vidu da je određen broj korisnika ovog prava ostvarivao novčanu naknadu po ranijim propisima a time i drugačijim nižim iznosima. Visina novčane naknade, saglasno ovim izmjenama, za sve korisnike iznosi 40% minimalne zarade utvrđene Opštim kolektivnim ugovorom.

U julu 2013. izvršene su izmjene i dopune Zakona o zaštiti građana Crne Gore na radu u inostranstvu. U sistem zapošljavanja uvedene su agencije za zapošljavanje, kojima je stavljeno u nadležnost obavljanje pojedinih poslova zapošljavanja, koji su do tada bili u isključivoj nadležnosti Zavoda za zapošljavanje, odnosno proširena je



nadležnost agencija za zapošljavanje i posredovanje u zapošljavanju građana Crne Gore u inostranstvu.

Tokom 2014. pripremljene su izmjene i dopune Zakona o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti koje se prvenstveno odnose na izmjene pojedinih rješenja koja su bila nedovoljno precizna u njihovoj operativno tehničkoj primjeni.

Strateški i zakonodavni okvir za obrazovanje odraslih i cjeloživotno učenje osnova su za povećanje investicija za poboljšanje sposobnosti pojedinaca. Strategijom razvoja i finansiranja visokog obrazovanja 2011 – 2020, kao jedan od ciljeva zacrtano je uspostavljanje modela cjeloživotnog učenja utemeljenog na dobroj međunarodnoj praksi. Realizacija ovog cilja sprovede se kroz kreiranje strategije cjeloživotnog učenja, osnivanje centara za cjeloživotno učenje na univerzitetima uz podršku države (Ministarstvo prosvjete, Savjet za visoko obrazovanje, Zavod za zapošljavanje i Savjet za kvalifikacije).

Novim Zakonom o visokom obrazovanju, koji je donijet oktobra 2014. propisano je, da ustanove mogu realizovati posebne programe usavršavanja u oblasti visokog obrazovanja za potrebe cjeloživotnog učenja radi sticanja stručne kvalifikacije ili dijela stručne kvalifikacije, u skladu sa zakonom i posebnim propisima ustanove. Posebni program usavršavanja ne smatra se studijskim programom.

Nova Strategija obrazovanja odraslih za Crnu Goru 2015 – 2025. razrađuje principe koje je postavio Zakon o obrazovanju odraslih. Strategijom su date smjernice kojima će Crna Gora u narednoj deceniji težiti u oblasti obrazovanja odraslih. Za sprovođenje Strategije obrazovanja odraslih, donosi se "Plan obrazovanja odraslih", za period od četiri godine. Na osnovu ovog Plana, donosi se Godišnji plan obrazovanja odraslih, za svaku jedinicu lokalne samouprave, s definisanim aktivnostima, nosiocima aktivnosti i potrebnim sredstvima za njihovo ostvarivanje.

Pored formalnog tržišta rada u praksi je vidljivo i neformalno tržište rada, odnosno neformalno zapošljavanje. Koorinacioni tim za suzbijanje sive ekonomije funkcionise od kraja 2012. U okviru ovog tima formirani su i radni timovi po tematskim oblastima koji daju preporuke i smjernice za pripremanje godišnjih akcionih planova za suzbijanje sive ekonomije, koji se već dvije godine pripremaju i sprovode. Ovi akcioni planovi sadrže set mjera kao u zakonodavnom i operativnom dijelu tako i u dijelu jačanju administrativnih i institucionalnih kapaciteta za sprovođenje ovih mjera.

U okviru akcionih planova za suzbijanje sive ekonomije, posebno su navedene mjere i aktivnosti koje se odnose na „rad na crno“ ili neformalno zapošljavanje, kroz aktivnosti kontinuiranog i pojačanog inspekcijuskog nadzora tokom turističke sezone i za vrijeme državnih i vjerskih praznika.

Tokom 2014. otočela je realizacija projekta Izvještaj o razvoju po mjeri čovjeka (NHDR) „Neformalna ekonomija: prevazilaženje isključenosti i marginalizacije” koju sprovodi UNDP u saradnji s Ministarstvom rada i socijalnog staranja.

Rezultati projekta daće pregled stanja s preporukama u pogledu daljih aktivnosti u ovom segmentu tržišta rada.

Vlada je 25. VI 2015. usvojila Program reforme politike zapošljavanja i socijalne politike. Program je upućen Evropskoj komisiji. Program sagledava najvažnije izazove na tržištu rada Crne Gore i predlaže mjere za prevazilaženje istih. Program je komplementaran sa Strategijom Evropa 2020. i relevantnim inicijativama, kao i sa smjernicama za zapošljavanje.

**Institucionalni okvir čine:** Ministarstvo rada i socijalnog staranja i Zavod za zapošljavanje.

U okviru Ministarstva rada i socijalnog staranja formiran je Direktorat za tržište rada i zapošljavanje. U Direktoratu za tržište rada i zapošljavanje, između ostalog, vrše se poslovi koji se odnose na: kreiranje, praćenje i unapređenje politike zapošljavanja i tržišta rada, praćenje i razvijanje indikatora ostvarivanja politike tržišta rada; obrazovanje odraslih. Sastoji se od dvije direkcije i to: Direkcije za tržište rada i zapošljavanje u kojoj je sistematizovano pet radnih mjesta i Direkcije za stručno obrazovanje odraslih u kojoj su sistematizovano tri radna mjesta.

Zavod za zapošljavanje Crne Gore je organizovana institucija na tržištu rada koja ima za cilj da pomogne nezaposlenim licima da se što prije uključe u svijet rada i da poslodavcima obezbijedi očekivane potrebe za kadrovima. Organizovan je kroz 11 organizacionih jedinica, koje obuhvataju sedam područnih jedinica koje u svojem sastavu imaju biroe rada koje pokrivaju sve opštine na teritoriji Crne Gore. U Zavodu za zapošljavanje Crne Gore je sistematizovano 387 radnih mjesta, a ukupno je popunjeno 321.

## **Ile) Evropski socijalni fond**

Program IV komponente Instrumenta za pretpristupnu pomoć (IPA) – razvoj ljudskih resursa podstiče mjere usmjerene na oblasti zapošljavanja, tržišta rada, obrazovanja, nauke i istraživanja i socijalne inkluzije i zaštite, te predstavlja preteču Evropskom socijalnom fondu (ESF). Ključni okvir za korištenje sredstava iz komponente IV Ipe je Operativni program „Razvoj ljudskih resursa 2012 – 2013“, čiji je nacrt Vlada Crne Gore usvojila 29. III 2012, a Evropska komisija 18. X 2012. Ovaj program će omogućiti razvoj administrativnih kapaciteta i upravljačkih sposobnosti u cilju korištenja sredstava iz Evropskog socijalnog fonda (ESF) nakon stupanja Crne Gore u punopravno članstvo EU.

Saglasno Okvirnom sporazumu između Vlade Crne Gore i Komisije Evropskih zajednica o pravilima koja se odnose na finansijsku pomoć EZ Crnoj Gori u okviru sprovođenja Instrumenta pretpristupne pomoći potpisanom 15. XI 2007. i Uredbi o

organizaciji decentralizovanog upravljanja Instrumentom pretpristupne pomoći Evropske unije, 27. XII 2013. potpisan je Implementacioni sporazum između Nacionalnog službenika za ovjeravanje (NAO) i rukovodioca Operativne strukture (HOS) u cilju definisanja njihovih odgovornosti, odnosa i metoda za upravljanje i implementaciju Operativnog programa, dok je 30. XII 2013. potpisan Operativni sporazum između tijela Operativne strukture za IV komponentu kojim se definišu njihove obaveze i odgovornosti, radni odnosi i funkcionisanje u cilju upravljanja i sprovođenja Operativnog programa.

Navedenu Operativnu strukturu (OS) za IV komponentu čine sljedeće institucije: Ministarstvo rada i socijalnog staranja kao tijelo odgovorno za operativni program i tijelo odgovorno za prioritetne ose i mjere u oblasti tržišta rada zapošljavanja i socijalne inkluzije, naročito se odnoseći na prioritete i mjere 1.1, 3.1, 4.1 i 4.2; Ministarstvo prosvjete kao tijelo odgovorno za prioritetne ose i mjere u oblasti obrazovanja, naročito se odnoseći na mjeru 2.1; Ministarstvo nauke kao tijelo odgovorno za prioritetne ose i mjere u oblasti istraživanja i inovacija, naročito se odnoseći na mjeru 2.2. i Ministarstvo finansija, Direktor za finansiranje i ugovaranje sredstava EU pomoći (CFCU) kao Implementaciono tijelo (IB).

Evropska komisija je 28. VII 2014. usvojila Odluku o prenosu odgovornosti za upravljanje Operativnim programom nakon obavljene revizije od strane revizora Generalnog direktorata za zapošljavanje, socijalna pitanja i inkluziju Evropske komisije 1. VII 2014. kojom je potvrđeno ispunjenje akreditacionih kriterijuma. Usvajanjem Odluke stvoreni su uslovi za pripremu, usvajanje i potpisivanje Finansijskog sporazuma za IV komponentu.

Tako je Finansijski sporazum između Vlade Crne Gore i Evropske unije, koju predstavlja Evropska komisija, za Operativni program „Razvoj ljudskih resursa 2012 – 2013“ u okviru Instrumenta pretpristupne pomoći (IPA) usvojen i potpisan od strane Evropske komisije 18. XI 2014. dok je na Vladi usvojen 27. XI 2014. čime su stvoreni i formalni uslovi za korišćenje ukupnog iznosa od 6.568.240 eura opredjeljenog za prioritete i mjere unutar Operativnog programa, od čega je 5.583.000 eura doprinos EU, a 985.240 eura nacionalno kofinansiranje.

U okviru finansijske perspektive 2014 – 2020 (IPA II), obrazovana je šira radna grupa za obrazovanje, zapošljavanje i sektora socijalne politike koja je izradila Sektorski planski dokument (SPD). Posljednji nacrt SPD je dostavljen Evropskoj komisiji 30. I 2015, nakon čega je odlučeno da će višegodišnji program biti izrađen za ovaj sektor, a tačnije, Sektorski operativni program (SOP) za period 2015 – 2017. Raspoloživa sredstva za SOP u okviru trogodišnjeg period iznose 15,3 miliona eura, a namenjena su aktivnostima koje su podijeljene na podsektore: zapošljavanja, obrazovanja/nauke i socijalne zaštite/inkluzije.

Rad na SOP-u je započet sredinom februaru 2015. U tu svrhu, osnovana je šira radna grupa koja obuhvata 27 predstavnika relevantnih ministarstava, socijalnih partnera

i organizacija civilnog društva, koji su imali redovne sastanke i konsultacije u toku procesa razvoja SOP-a.

U periodu od 17. IV 2015. (kada je prvi nacrt SOP-a poslat EK) do 20. oktobra 2015. (kada je treći i konačni nacrt SOP-a poslat EK), radna grupa je zajednički radila na poboljšanju ovog dokumenta prateći komentare i sugestije primljene od relevantnih sužbi EK.

Nakon Nacrta dostavljenog EK u oktobru 2015, SOP 2015 – 2017. je predstavljen na Komitetu IPA država članica 17. XI 2015, nakon čega je EK usvojila Odluku o finansiranju SOP-a 2015 – 2017. i opredijelila sredstva 14. XII 2015.

**Institucionalni okvir čini:** Ministarstvo rada i socijalnog staranja.

U okviru Ministarstva formirano je Odjeljenje za programiranje i implementaciju EU fondova s trenutno zaposlenih šest službenika, koje koordinira aktivnosti na upravljanju i sprovođenju Operativnog programa „Razvoj ljudskih resursa 2012-2013“ (OP RLJR 2012 – 2013.), a u skladu s Uredbom o organizaciji decentralizovanog upravljanja Instrumentom pretprijetupne pomoći Evropske unije („Sl. list CG“ br. 5/14) kojom se uređuju organizacija i odgovornosti za decentralizovano upravljanje u okviru komponenti Instrumenta pretprijetupne pomoći.

## **Iif) Socijalna inkluzija**

U cilju stvaranja jednakih uslova za uključivanje u sve sfere života i rada kategorija koje se nalaze u riziku od siromaštva i socijalne isključenosti Vlada je usvojila više strategijskih dokumenata, kojim se predviđaju mjere i aktivnosti za poboljšanje njihovog položaja i to: Strategiju razvoja sistema socijalne i dječije zaštite u Crnoj Gori 2013 – 2017, Strategiju za poboljšanje položaja Roma i Egipćana za period 2012 – 2016, Nacionalni plan akcije za djecu, Strategiju razvoja hraniteljstva u Crnoj Gore s Akcionim planom za period 2012 – 2016, Strategiju razvoja socijalne zaštite starih lica za period 2013 – 2016 i Strategiju za integraciju lica s invaliditetom u Crnoj Gori 2008 – 2016 s Akcionim planom 2014. i 2015.

Praćenje implementacije ovih strategija sprovodi se preko godišnjih izvještaja, koje usvaja Vlada, a sačinjavaju ih međuresorne radne grupe, koje pored predstavnika nadležnih ministarstava i državnih organa, čine i predstavnici NVO sektora.

U cilju zaštite najugroženih kategorija stanovništva donijeto je niz strateških dokumenata koje su sa Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti osnov za reformu u ovoj oblasti i to: Strategija zaštite od nasilja u porodici 2011 – 2015, Strategija razvoja hraniteljstva u Crnoj Gori, 2012 – 2016, Strategija za trajno rješavanje pitanja raseljenih i interno raseljenih lica u Crnoj Gori s posebnim osvrtom na oblast Konik, Strategija razvoja sistema socijalne i dječije zaštite za period 2013 – 2017, Strategija razvoja sistema socijalne zaštite starih lica za period 2013 – 2017. i Nacionalni plan

akcije za djecu 2013 – 2017. U četvrtom kvartalu 2015, Vlada Crne Gore je usvojila novu Strategiju zaštite od nasilja u porodici 2016 – 2020.

U dijelu koji se odnosi na lica s invaliditetom važno je istaći da je 2009. donijet Zakon o ratifikaciji UN Konvencije o pravima lica sa invaliditetom („Sl. list CG”, br. 02/09), te da se dvogodišnjim akcionim planovima Strategije za integraciju lica s invaliditetom u Crnoj Gori, nastoji predvidjeti što je moguće više mjera i aktivnosti, kako bi i sve oblasti Konvencije, u što većoj mjeri, bile implementirane u Crnoj Gori.

Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom je donijet u Skupštini Crne Gore u junu 2015. („Sl. list CG”, br. 35/15). Usvajanje ovog Zakona (koji sadrži kaznene odredbe koje propisuju kazne za počinjene diskriminacije i uvođenje novih osnova i oblika diskriminacije) je veliki napredak u uspostavljanju novih standarda u odnosu između države i društva prema ovoj ugroženoj grupi.

Skupština Crne Gore je usvojila Zaključak shodno kojem je data obaveza Vladi da izvrši detaljnu analizu propisa i utvrdi usklađenost nacionalnog zakonodavstva s novodonijetim Zakonom. U tom smislu je sprovedena „Analiza usklađenosti propisa u Crnoj Gori sa Zakonom o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom i Konvencijom UN”, koja je obuhvatila 56 propisa koji definišu prava osoba s invaliditetom, kao i preporuke za usklađenost sa Zakonom o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom i Konvencijom UN o pravima osoba sa invaliditetom. Analiza će biti dostavljena Vladi Crne Gore u cilju preduzimanja daljih koraka radi postizanja pune harmonizacije zakonodavstva Crne Gore s ovim zakonom i Konvencijom.

Pored ovoga donijeto je više zakona, koji se odnose isključivo na lica s invaliditetom u Crnoj Gori. Tako su sada na snazi Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom („Sl. list CG”, br. 35/15) Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica s invaliditetom („Sl. list CG”, br. 49/08, 73/10 i 39/11), Zakon o povlastici na putovanje lica s invaliditetom („Sl. list CG”, br. 80/08 i 10/15) i Zakon o kretanju lica s invaliditetom uz pomoć psa pomagača („Sl. list CG”, br. 76/09 i 40/11). Najvažnija pravna tekovina u ovoj oblasti je Odluka Savjeta EU 2010/48/EZ o potpisivanju UN Konvencije o pravima osoba s invaliditetom, a pomenuti zakoni imaju za cilj da budu u potpunosti usklađeni s Konvencijom.

U 2013. Vlada je usvojila Akcioni plan za adaptaciju 13 prioritetnih javnih objekata za pristup, kretanje i korišćenje osoba smanjene pokretljivosti i osoba s invaliditetom u 2014. Od ukupno 13 objekata - sedam je u Podgorici, tri u Nikšiću, dva u Beranama i jedan u Pljevljima. U 2014. je izrađena je projektna dokumentacija za svih 13 objekata.

Kapitalnim budžetom Crne Gore za 2014. izdvojena su sredstva u iznosu od 400.000 eura za implementaciju Akcionog plana, od kojih je 131.000 eura za tehničku dokumentaciju i 269.000 eura za izgradnju pristupačnih objekata.

Kapitalnim budžetom Crne Gore za 2015. izdvojena su sredstva u iznosu od 450.000 eura za realizaciju Akcionog plana, od čega 400.000 eura za kapitalne troškove i 50.000 eura za tekuće troškove.

Prioritetni objekti na kojima je izvršena adaptacija u 2015. su: Poreska uprava (Podgorica); Područna jedinica (Podgorica); Skupština Crne Gore (Podgorica); Dom zdravlja "Dr Nikola Labović" (Berane); laboratorija i pomoćne zgrade Doma zdravlja (Pljevlja), dok su radovi na Centru za socijalni rad (Podgorica) u završnoj fazi.

Takođe, u toku je priprema tendera za adaptaciju još četiri objekta iz Akcionog plana.

U oktobru 2013. u saradnji s Ministarstvom održivog razvoja i turizma i Zajednicom opština Crne Gore, uz podršku Organizacije za bezbjednost i saradnju u Evropi (OEBS), pripremljen je model Odluke o instalaciji ili izgradnji pristupnih rampi i liftova i drugih objekata za pristup i kretanje osoba s invaliditetom, što je obaveza koja proizilazi iz Zakona o prostornom planiranju i izgradnji. Na osnovu ovog modela, 21 opština je usvojila ove odluke i na taj način je stvorena osnova za izdavanje dozvole koje se izdaju u svojim opštinama, za postavljanje ili izgradnju, prilaznih rampi, liftovi i sličnih objekata.

U aprilu 2014. Sekretarijat za socijalnu zaštitu Glavnog grada Podgorice usvojio je Akcioni plan za prilagođavanje javnih zgrada u vlasništvu Glavnog grada Podgorice za 2014 - 2015 kako bi se omogućio pristup i kretanje lica smanjene pokretljivosti i lica s invaliditetom. Ovaj Akcioni plan identifikovao je 22 zgrade u vlasništvu Glavnog grada za prioritetnu adaptaciju u periodu od 2014 - 2015. Ukupna vrijednost za realizaciju planiranih investicija iznosi 1,177,038.89 eura. Glavni grad Podgorica je završio izradu projektne dokumentacije za adaptaciju zgrade u kojoj je smješten Sekretarijat za socijalnu zaštitu Glavnog grada za potrebe pristupa, kretanja i boravka osoba s invaliditetom.

Pitanje osoba s invaliditetom je prvi put tretirano Zakonom o izgradnji objekata iz 2000. koji predviđa da novi objekti u javnoj upotrebi moraju da budu dostupni osobama s invaliditetom. Kroz niz zakonskih odredbi u djelu koji se odnosi na izradu tehničke dokumentacije i njene revizije, izdavanje građevinskih dozvola, izgradnju, nadzor i izdavanje upotrebni dozvola, Zakon o uređenju prostora i izgradnji iz 2008. tretira pitanje osoba s invaliditetom. Izmjenama i dopunama Zakona iz 2013. propisano je da će se prilazne rampe, liftovi i slični objekti koji obezbjeđuju dostupnost smatrati kao pomoćni objekti, čime se pojednostavljuje procedura dobijanja potrebne dokumentacije. Ministarstvo je donijelo Pravilnik o bližim uslovima i načinu prilagođavanja objekata za pristup i kretanje lica smanjene pokretljivosti i lica s invaliditetom i nametnuo obavezu lokalnim samoupravama da donesu odluke o stavljanju ili izgradnji i uklanjanje pristupnih rampi, liftovi i slični objekti za pristup i kretanje lica smanjene pokretljivosti i osoba s invaliditetom.



Zajedno s predstavnicima OEBS-a i Zajednice opština Crne Gore, Udruženje mladih s hendikepom Crne Gore i Udruženje paraplegičara Podgorica, Ministarstvo održivog razvoja i turizma održalo je niz radionica na temu „Implementacija Zakona o prostornom planiranju i izgradnji u lokalnoj samoupravi“, s posebnim naglaskom na dostupnosti objekata u javnoj upotrebi.

Ministarstvo rada i socijalnog staranja u partnerstvu s Ministarstvom prosvjete, i kancelarijama UNDP-a i UNICEF-a u Crnoj Gori sprovelo je projekat „Reforma sistema socijalne i dječije zaštite: Unapređenje socijalne inkluzije“ koji je realizovan iz sredstava Evropske unije (iz sredstava IPA 2010.), a zvanično je počeo u januaru 2011. i završen 10. VII 2014. U toku realizacije projekta, Ministarstvo rada i socijalnog staranja je, kroz intenzivnu saradnju s lokalnim samoupravama, lokalnim javnim institucijama i organizacijama civilnog društva, bilo posvećeno uspostavljanju sistema socijalne i dječije službe zaštite u svim opštinama u Crnoj Gori.

U periodu 2011 – 2014. značajne prekretnice u reformi sistema socijalne i dječije zaštite su proistekle kao rezultat pretprijetne podrške EU iz 2010. Pored razvoja novog zakonskog okvira kao i preduslova za formiranje novih institucija za upravljanje razvojem socijalnih usluga u budućnosti, najznačajnija dostignuća će se odnositi na sljedeće: a) uspostavljanje 23 socijalne usluge u devet opština kojima je omogućeno da za skoro 2.000 korisnika (osobe sa invaliditetom, starije osobe, žrtve nasilja u porodici, bivši zavisnici od droga itd.) imaju pristup socijalnim uslugama u zajednici; b) broj nesrodničkih hraniteljskih porodica u maju 2014. je porastao za 320% u odnosu na 2010, odnosno od pet hraniteljskih porodica na kraju 2010. do 21-e hraniteljske porodice u maju 2014; c) broj djece u nesrodničkim hraniteljskim porodicama porastao je s devetoro u 2010. na 30-oro djece u maju 2014.

Cilj projekta je da se socijalno ranjivim grupama omogući korišćenje sveobuhvatnih, inkluzivnih i održivih usluga socijalne zaštite. Projekat se sastoji od tri komponente: 1) dalje unapređenje normativnog okvira i podizanje svijesti korisnika o pravima iz socijalne i dječije zaštite (materijalnim davanjima i uslugama); 2) izgradnja kapaciteta Direkcije za razvoj socijalnih usluga u lokalnoj samoupravi; 3) podrška lokalnim samoupravama u izradi i sprovođenju Lokalnih planova za unapređenje socijalne inkluzije – razvoj usluga socijalne zaštite.

Najznačajniji rezultati projekta su usvajanje novog Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti („Sl. list CG“ br. 27/13), kao i usvajanje niza podzakonskih akata kojima su poblizje riješena pitanja koja se odnose na socijalnu i dječiju zaštitu.

Zakonom je unaprijeđena oblast materijalnih davanja, kao i oblast usluga socijalne i dječije zaštite. Propisane su usluge u oblasti socijalne i dječije zaštite: procjena i planiranje; podrška za život u zajednici; savjetodavno-terapijska i socijalno-edukativna usluga; smještaj i neodložne intervencije. Zakonom je utvrđen postupak za dobijanje licence za organizacije i stručne radnike iz oblasti socijalne i dječije zaštite, kao i postupak akreditacije programa obuke, odnosno programa pružanja

usluge. Novi Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti dao je osnov koji će uticati na radno angažovanja korisnika prava iz socijalne i dječje zaštite i u tom cilju će se uspostaviti saradnja za Zavodom za zapošljavanje. U cilju efikasnijeg rada i bolje pristupačnosti pravima iz socijalne i dječje zaštite izvršena je reorganizacija pojedinih centara za socijalni rad imajući u vidu osnivanje novih opština u Crnoj Gori. Takođe, osnovan je novi Centar za socijalni rad za Prijestonicu Cetinje, tako da sada ima 11 centara za socijalni rad, koji sa svojim područnim jedinicama, obavljaju djelatnost socijalne i dječje zaštite i porodične zaštite u svim opštinama u Crnoj Gori. Djelatnost iz oblasti socijalne i dječje zaštite realizuje se preko centara za socijalni rad kojih je u Crnoj Gori organizovano 11. Takođe, organizovano je šest ustanova za smještaj korisnika i to: djece, lica s invaliditetom i starih lica.

U cilju obavljanja razvojnih, savjetodavnih, istraživačkih i drugih stručnih poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti u skladu sa Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti osnovan je Zavod za socijalnu i dječju zaštitu. Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti stvoren je osnov za organizovanje socijalne inspekcije u Upravi za inspekcijske poslove.

U skladu sa Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti u 2014. donijeti su: Pravilnik o dopuni Pravilnika o bližim uslovima i standardima za obavljanje stručnih poslova u socijalnoj i dječjoj zaštiti („Sl. list CG“, br. 19/14); Pravilnik o bližim uslovima za pružanje i korišćenje usluga porodičnog smještaja-hraniteljstva i porodičnog smještaja („Sl. list CG“, br. 19/14); Pravilnik o bližim uslovima za pružanje i korišćenje, normativima i minimalnim standardima usluge smještaja u prihvatilištu-skloništu („Sl. list CG“, br. 26/14); Pravilnik o bližim uslovima za pružanje i korišćenje usluga, normativima i minimalnim standardima usluga smještaja djece i mladih u ustanovu i malu kućnu zajednicu („Sl. list CG“, br. 43/14); Pravilnik o bližim uslovima za obrazovanje, sastav i način rada socijalno ljekarske komisije („Sl. list CG“, br. 44/14); Pravilnik o medicinskim indikacijama za ostvarivanje prava na materijalno obezbjeđenje, dodatka za njegu i pomoć, ličnu invalidninu i naknadu zarade za rad s polovinom punog radnog vremena („Sl. list CG“, br. 58/14); Pravilnik o bližim uslovima za pružanje i korišćenje, normativima i minimalnim standardima usluge smještaja odraslih i starih lica („Sl. list CG“, br. 58/14); Pravilnik o službenoj legitimaciji stručnih radnika centra za socijalni rad („Sl. list CG“, br. 59/14). Odluka o usklađivanju visine osnova za ostvarivanje prava na materijalno obezbjeđenje i visine materijalnih davanja iz socijalne i dječje zaštite („Sl. list CG“, br. 32/14).

U toku 2015. usvojena su sva nedostajuća podzakonska akta, shodno Zakonu o socijalnoj i dječjoj zaštiti, kako bi se ojačali i promovisali novousvojeni standardi, kao i da se unaprijedi pristup inkluzivnim, održivim uslugama u lokalnim zajednicama.

U skladu sa Zakonom o elektronskim komunikacijama donijet je Pravilnik o utvrđivanju liste kategorija korisnika posebnih povoljnosti u korišćenju usluga univerzalnog servisa („Sl. list CG“, br. 52/14).

U cilju zaštite djece sa smetnjama i teškoćama u razvoju, kao jedne od najugroženijih kategorija stanovništva u saradnji s lokalnim samoupravama nastavljeno je s osnivanjem Dневnih centara za djecu i mlade sa smetnjama i teškoćama u razvoju. Do kraja 2015. počelo je s radom devet Dневnih centara i to u: Bijelom Polju, Nikšiću, Pljevljima, Herceg Novom, Plavu, Ulcinju, Cetinju, Beranama i Mojkovcu, dok je Dnevni centar u Podgorici izgrađen i opremljen. Tokom 2016 aktivnosti će biti fokusirane na otvaranje dnevnih centara u: Baru, Budvi, Kotoru i Rožajama.

Usvojeni su Lokalni planovi za unapređenje socijalne inkluzije – razvoj usluga socijalne zaštite, u petnaest opština, a izrada lokalnih planova za razvoj usluga socijalne zaštite u preostalih šest opština je u toku.

Kreiran je i internetski portal [www.inkluzija.me](http://www.inkluzija.me), za razmjenu iskustava, znanja i informacija između pružaoca usluga socijalne zaštite, korisnika i ostalih zainteresovanih strana.

Izrađena je i instalirana elektronska baza podataka socijalne i dječje zaštite u svim centrima za socijalni rad i u Ministarstvu rada i socijalnog staranja (Socijalni karton). Informacioni sistem pokriva cijeli poslovni proces u centrima: upravljanje slučajevima, socijalni transferi/prijave za naknade, obrada, odobrenja, nadzor i revizija, obračuni, plaćanja, novi sistem za čuvanje podataka, poboljšani nadzor i upravljanje, kao i izvještavanje.

Posebno je važno što sistem proizvodi podatke u realnom vremenu u svrhu kreiranja politika zasnovanih na dokazima. Takođe, kroz modul interoperabilnosti centri za socijalni rad postaju „jednošalterski sistemi“ u kome su dostupni svi dokumenti za utvrđivanje podobnosti za socijalne naknade, a sistem generiše i takozvane e – socijalne kartone (imovina, socijalni i radni status), odnosno socijalne profile pojedinaca/porodica. Sistem će održavati interoperabilnost s 8 nacionalnih institucija: Fond PIO, Zavod za zapošljavanje, Uprava za nekretnine, Poreska uprava, Ministarstvo unutrašnjih poslova (centralni registar stanovništva i motornih vozila), Ministarstvo prosvjete i Veterinarska uprava.

Na ovaj način sistem omogućava bolji uvid u to ko su korisnici, filtrira one koji ne ispunjavaju uslove (smanjenjem grešaka koje se odnose na takozvanu isključenost i uključenost), smanjuje broj primalaca višestrukih naknada i štedi na administrativnim troškovima.

U cilju afirmacije i unapređenja prava Roma i Egipćana, jedinice lokalne samouprave Herceg Novi, Ulcinj, Nikšić, Berane, Bijelo Polje, Tivat i Kotor donijele su svoje akcione planove koja sadrže niz sistemskih mjera i aktivnosti, kroz rješavanje stambenih potreba ove zajednice, organizovanje edukativnih i motivacionih radionica za roditelje Rome i Egipćane na temu značaja i prednosti obrazovanja, zapošljavanje Roma i Egipćana u organima lokalne uprave ili u javnim ustanovama čiji je osnivač opština, poboljšanju njihovog materijalnog položaja, uglavnom kroz

programe jednokratne pomoći. Akcioni planovi imaju za cilj da budu u potpunosti usklađeni sa Strategijom EU 2020.

**Institucionalni okvir čine:** Ministarstvo rada i socijalnog staranja i centri za socijalni rad, koji postoje u svim opštinama u Crnoj Gori, dva doma za stara lica, jedna ustanova za djecu bez roditeljskog staranja i jedna ustanova za smještaj odraslih lica s intelektualnim invaliditetom. Tokom 2014. formiran je Zavod za socijalnu i dječju zaštitu. Trenutno u Crnoj Gori funkcioniše 9 dnevnih centara (Bijelo Polje, Nikšić, Plav, Herceg Novi, Cetinje, Ulcinj, Mojkovac, Pljevlja i Berane). Tokom 2015. Dnevni centar u Podgorici je izgrađen i opremljen. Prva mala grupna kuća za djecu sa smetnjama u razvoju, koja su lišena roditeljskog staranja otvorena je u Bijelom Polju.

U Ministarstvu rada i socijalnog staranja formiran je Direktorat za socijalno staranje i dječju zaštitu u okviru koga funkcionišu Direkcija za socijalnu i dječju zaštitu i nadzor i Direkcija za zaštitu rizičnih grupa. U Direktoratu se vrše poslovi koji se odnose na: zaštitu porodice, pojedinca, djece u riziku i lica u stanju socijalne potrebe, odnosno socijalne isključenosti a posebno na nesposobne za rad i materijalno neobezbijeđene, djecu bez roditeljskog staranja, djecu s tjelesnom, mentalnom i senzornom ometenošću, zlostavljanu i zanemarenu djecu, djecu s poremećajem u ponašanju, lica s invaliditetom, stara lica, lica i porodice kojima je usljed posebnih okolnosti potreban odgovarajući oblik socijalne zaštite kao i izbjegla i interno raseljena lica. U okviru Direktorata zaposleno je 14 lica.

Sada postoje tri direkcije: Direkcija za socijalnu i dječju zaštitu i nadzor s pet zaposlenih, Direkcija za rizične grupe sa šest zaposlenih i Direkcija za razvoj usluga u lokalnim zajednicama s tri zaposlena.

U svakoj direkciji, se prate različiti aspekti rada, koji se odnose na lica s invaliditetom i djecu sa smetnjama u razvoju, dok u Direkciji za rizične grupe postoje i dva radna mjesta u čijoj je isključivoj nadležnosti oblast koja se tiče lica s invaliditetom i djece sa smetnjama u razvoju.

## **Ilg) Socijalna zaštita**

Crnogorsko zakonodavstvo na ovom području čine sljedeći domaći propisi: Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju („Sl. list RCG“, br. 54/03, 39/04, 61/04, 79/04, 81/04, 29/05, 14/07 i 47/07, „Sl. list CG“, br. 12/07, 13/07, 79/08, 14/10, 78/10, 34/11, 40/11, 66/12, 38/13, 61/13 i 6/14), Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje („Sl. list CG“, br. 13/07, 79/08, 86/09, 78/10 i 14/12), Zakon o zdravstvenom osiguranju („Sl. list RCG“, br. 39/04, 23/05, 29/05, „Sl. list CG“, br. 12/07, 13/07, 73/10, 39/11, 40/11 i 14/12), Zakon o zdravstvenoj zaštiti („Sl. list RCG“, br. 39/04 i „Sl. list CG“, 14/10 i 40/11), Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti („Sl. list CG“, br. 27/13, 1/15; 42/15 i 47/15), Zakon o radu („Sl. list CG“ br. 49/08, 59/11, 66/12 i 31/14), Zakonom o objedinjenoj registraciji i sistemu izvještavanja o

obračunu i naplati poreza i doprinosa („Sl. list RCG” br. 29/05, „Sl. list CG” br. 73/10, 75/10 i 40/11).

Donijeto je i niz podzakonskih akata kojima se pobliže razrađuju zakonska rješenja u oblasti socijalne zaštite a posebno pitanja obima i sadržine medicinske dokumentacije potrebne za ostvarivanje prava iz penzijsko invalidskog osiguranja, utvrđivanje tjelesnog oštećenja, utvrđivanje profesionalnih bolesti, utvrđivanje staža s uvećanim trajanjem, pitanja koja se odnose na formiranje prvostepene invalidske komisije i dr.

Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju donesen je s ciljem da bude usklađen sa preporukama iz Zaključaka Savjeta 2000/C05/08 o jačanju saradnje na modernizaciji i poboljšanju socijalne sigurnosti.

Crnogorski penzijski sistem je u tranziciji, jer je njegovom reformom od 2011. predviđen dug prelazni period postepenog izjednačavanja žena i muškaraca i postepenog podizanja starosne granice za sticanje prava na starosnu penziju na 67 godina (do 2025. za muškarce, odnosno do 2042. za žene). Zbog toga će rezultati reforme biti vidljiviji u narednom periodu. Već se može primjetiti da je u obaveznom penzijskom osiguranje došlo do smanjenja izdvajanja iz budžeta po osnovu opštih prihoda što je rezultat značajnog rasta izvornih prihoda, kao i sporijeg rasta izdataka za prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja

**Institucionalni okvir čine:** Ministarstvo rada i socijalnog staranja kao glavno administrativno tijelo, odnosno Direktorat za penzijsko i invalidsko osiguranje i boračku i invalidsku zaštitu - Direkcija za penzijsko i invalidsko osiguranje i boračku i invalidsku zaštitu u okviru koje je na poslovima penzijskog i invalidskog osiguranja raspoređeno pet službenika, dok je u Direkciji za drugostepeni upravni postupak raspoređeno devet službenika. Obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti sprovodi Fond penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore koji je organizovan kroz Centralnu službu i devet područnih jedinica, s trenutno 216 zaposlenih.

U dijelu zdravstvenog osiguranja, odnosno zdravstvenu zaštitu nadležni su: Ministarstvo zdravlja, kao je glavno administrativno tijelo, Fond za zdravstveno osiguranje, Mreža davalaca zdravstvenih usluga, Javne zdravstvene ustanove (domovi zdravlja, opšte bolnice, specijalne bolnice, Klinički centar Crne Gore, Institut za javno zdravlje, Zavod za transfuziju, Zavod za hitnu medicinsku pomoć), privatne zdravstvene ustanove (s kojima Fond zaključi ugovor o pružanju zdravstvenih usluga iz obaveznog zdravstvenog osiguranja radi obezbjeđivanja dostupnije zdravstvene zaštite), Agencija za lijekove, Ljekarska komora (za ljekare i stomatologe), Farmaceutska komora i Uprava za inspekcijske poslove (služba zdravstveno-sanitarne inspekcije).

### **IIh) Zaštita od diskriminacije u zapošljavanju i socijalnoj politici**

**Ustav Crne Gore** daje pravni osnov za promovisanje, jačanje i unapređenje zaštite osnovnih ljudskih prava i sloboda i potvrđuje obavezu Crne Gore da poštuje međunarodne standarde u tom kontekstu. Ustav Crne Gore garantuje jednaka prava i obaveze svim građanima, bez obzira na bilo kakvu posebnost ili lično svojstvo i zabranjuje svaku neposrednu ili posrednu diskriminaciju, po bilo kom osnovu.<sup>3</sup>

**Zakon o zabrani diskriminacije** („Sl. list CG" br. 46/10 i 18/14) je sistemski zakon koji pruža osnovu i mehanizme za borbu protiv diskriminacije po bilo kom ličnom svojstvu (rasi, boji kože, državljanstvu, nacionalnoj pripadnosti ili etničkom porijeklu, vjerskim ili političkim ubjeđenjima, polu, rodnom identitetu, seksualnoj orijentaciji, rođenju, genetskim osobenostima, zdravstvenom stanju, invaliditetu, bračnom i porodičnom statusu, starosnom dobu, članstvu u političkim, sindikalnim i drugim organizacijama, i drugim stvarnim odnosno pretpostavljenim ličnim svojstvima).

Takođe, norme zakona se odnose na pravna i fizička lica ako se prema tim subjektima čini diskriminacija po nekom od definisanih osnova. Definisani su pojmovi uznemiravanja, mobinga, segregacije, a posebno je naglašen teški oblik diskriminacije, što treba da bude vodilja sudu prilikom odlučivanja o sankciji ili visini naknade štete.

Posebno je akcentovana diskriminacija u postupcima pred organima javne vlasti, u korišćenju objekata i površina u javnoj upotrebi, po osnovu zdravstvenog stanja, po osnovu starosne dobi, u oblasti vaspitanja, obrazovanja i stručnog osposobljavanja, u oblasti rada, po osnovu vjere i uvjerenja, osoba s invaliditetom, po osnovu rodnog identiteta i seksualne orijentacije.

Izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije koje su donijete 2014. izmijenjen je koncept neposredne diskriminacije. Precizirano je da se zakon primjenjuje na javni i privatni sektor, uvedeni su posebni oblici diskriminacije („uznemiravanje“, „seksualno uznemiravanje“ i „rasna diskriminacija“). Data je sveobuhvatna definicija „govora mržnje“, uvedena je zabrana „viktimizacije“. Promijenjen je koncept "segregacije" koja, kao i neposredna diskriminacija, nema opravdanja, diskriminacija lica s invaliditetom je, takođe, sastavni dio ovog zakona, definisani su pojmovi: „rodni identitet“ i „seksualna orijentacija“, precizirane su nadležnosti Zaštitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore kao institucionalnog mehanizma za primjenu ovog Zakona, produžen je rok za podnošenje tužbe, dopunjen je član kojim se određuju lica koja mogu podnijeti tužbu sa stavom, uvedena obaveza vođenja evidencije o slučajevima diskriminacije.

Rasna diskriminacija koja je uređena ovim Zakonom sadrži kaznene odredbe na nivou prekršajne zaštite, a visina tih kazni usklađena je s rasponom kazni koje propisuje Zakon o prekršajima. Rasna diskriminacija kao krivično djelo tretirana je u Krivičnom zakonu i propisane su odgovarajuće kazne tim zakonom.

<sup>3</sup> Pogledati pregovaračku poziciju za poglavlje 23 – pravosuđe i temeljna prava.



Izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije (iz 2014.) uveden je poseban član 17 kojim se određuje rasna diskriminacija, a u kaznenim odredbama član 34 tačka 1 propisuju se kazne za počinjenu rasnu diskriminaciju.

Izmjene i dopune Zakona o zabrani diskriminacije iz 2014. uvode poseban član 11 u cilju usklađivanja s Direktivom 2004/113/EC o sprovođenju načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu i nabavci roba, odnosno pružanju usluga i Direktivom Savjeta 2000/78/EC.

U opštem Zakonu o zabrani diskriminacije nema u potpunosti odgovarajućih odredbi koje se odnose na Direktivu 2000/113/EC, ali se sljedeće odredbe navode kao usklađene, a to su: odredbe člana 2 u kojem su nabrojani svi poznati osnovi, odnosno, lična svojstva po kojima se zabranjuje diskriminacija, kao i stav da se „Diskriminacijom smatra i podsticanje, pomaganje, davanje instrukcija, kao i najavljena namjera da se određeno lice ili grupa lica diskriminišu po nekom od osnova u ovom članu”; zatim odredbe člana 7 („Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje”); člana 21 kojim se uređuje nadležnost Zaštitnika ljudskih prava u pružanju zaštite od diskriminacije; član 32 kojim se uređuje inspeksijski nadzor; kao i članovi koji se odnose na sankcije i zaštitne mjere.

U izradi izmjena i dopuna krovnog Zakona za zabrani diskriminacije iz 2014. korišteni su sljedeći pravni propisi Savjeta Evrope i drugih izvora međunarodnog prava: a) Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima iz 1966; Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima iz 1966; Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije iz 1965; Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena iz 1979. i Opcionim protokolom uz ovu konvenciju; Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda iz 1950; Protokol br. 12 uz Konvenciju iz 2000. (proširuje djelovanje zabrane diskriminacije na bilo koje pravo određeno zakonom); Evropska konvencija o sprečavanju mučenja i nečovječnih ili ponižavajućih kazni i postupaka iz 2002; Evropska socijalna povelja (revidirana) iz 1996; Evropska povelja o regionalnim ili manjinskim jezicima iz 1992; Okvirna konvencija za zaštitu nacionalnih manjina iz 1994.

**Zakonom o Zaštitniku/ci ljudskih prava i sloboda Crne Gore** („Sl. list CG“, br. 42/11 i 32/14) uređena je nadležnost, ovlašćenja, način rada i postupanja Zaštitnika/ce u zaštiti ljudskih prava i sloboda zajamčenih Ustavom, zakonom, potvrđenim međunarodnim ugovorima o ljudskim pravima i opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava, kao i druga pitanja od značaja za rad Zaštitnika<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Pogledati pregovaračku poziciju za poglavlje 23 – pravosuđe i temeljna prava.

**Zakonom o Zaštitniku/ci ljudskih prava i sloboda Crne Gore** se, kao institucionalni mehanizam prevencije/promocije i zaštite od diskriminacije, određuje Zaštitnik ljudskih prava i sloboda. Postupak pred Zaštitnikom ljudskih prava i sloboda uređen je Zakonom i podzakonskim aktima.

Prema Zakonu o Zaštitniku, Zaštitnik je centralno tijelo za zaštitu od diskriminacije. Ovo nije njegova jedina nadležnost jer se pored toga, bavi i opštom zaštitom ljudskih prava i sloboda, prevencijom i zaštitom od torture i zaštitom prava djeteta.

Tokom 2015. nadležnost Zaštitnika je proširena na postupanje po pritužbama u oblasti rodne ravnopravnosti, koja je do tada bila u nadležnosti Ministarstva za ljudska i manjinska prava.

Institucija je osnovana na principima sadržanim u pravu EU i drugim međunarodnim standardima. Institucija, kao centralno tijelo za zaštitu od diskriminacije, organizuje svoj rad u sektoru/oblasti koji se bavi isključivo pitanjima zaštite od diskriminacije i promocije jednakosti. U svom radu Institucija koristi praksu međunarodnih tijela za nadzor, uključujući i Evropski sud za ljudska prava i Sud pravde EU. Odnedavno, Institucija je i punopravni član Evropske mreže za ravnopravnost (EQUINET).

Da bi se kompletirao cjelokupni sistem za zaštitu od diskriminacije, pored zaštite koju pruža institucija Zaštitnika ljudskih prava i sloboda, sa svojim nadležnostima i odgovarajućim mjerama koje su imanentne tom institucionalnom obliku zaštite ljudskih prava i sloboda, Zakonom o zabrani diskriminacije, uređena je i oblast sudske zaštite od diskriminacije.

Ovim Zakonom se obavezuju svi organi da vode posebnu evidenciju o slučajevima diskriminacije i da istu dostave Zaštitniku. Takođe, evidenciju su obavezni voditi sudski organi, tužilaštva, policija, inspekcijски organi i organi za prekršaje. Zakon jasno ukazuje na prekršaje koji se sankcionišu, s obzirom da su prekršaji u ostvarivanju pojedinih prava definisani drugim zakonima, a krivične odgovornosti definisane krivičnim zakonodavstvom.

U vezi s postizanjem veće „finansijske nezavisnosti“, izmjenama i dopunama značajno se unaprijedila finansijska pozicija Institucije Zaštitnika. Uvrštena je i norma koja predviđa visoka stručna zvanja u službi Zaštitnika koja, takođe, značajno unaprijeđuju položaj zaposlenih na najvišim pozicijama u ovoj Instituciji (glavni savjetnik Zaštitnika i savjetnik Zaštitnika). Takođe, u skladu sa Zakonom o budžetu i odobrenim budžetskim sredstvima uveden je novi član kojim se omogućava Zaštitniku da samostalno odlučuje o zasnivanju radnog odnosa, pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih u službi i nije dužan da pribavlja potvrde, odobrenja ili saglasnosti od ministra nadležnog za poslove budžeta, ali samo kad se radi o ovim licima, ali ne i kada se radi o ostalim zaposlenim u službi.

Unijeta je odredba kojom se obezbjeđuje trajna zaštita glavnih savjetnika Zaštitnika i savjetnika Zaštitnika u instituciji Zaštinika (imunitet), od bilo kakvih sankcija ili

štetnih posljedica koje bi eventualno mogli trpjeti zbog iznijetih mišljenja i preporuka odnosno postupanja u skladu sa svojim ovlaštenjima propisanim ovim zakonom. Zaposleni koji imaju imunitet, tokom njihovog radnog angažmana u instituciji Zaštitnika, su: Zaštitnik, zamjenik Zaštitnika, glavni savjetnik Zaštitnika i savjetnik Zaštitnika.

Prilikom usklađivanja Zakona o Zaštitniku/ci ljudskih prava i sloboda Crne Gore s pravom EU imali su se u vidu primarni propisi o promociji i zaštiti jednakosti, odnosno sekundarno pravo koji upućuju na formiranje i djelovanje nacionalnih institucija u ostvarivanju prava i zaštiti jednakosti.

Materijalno-pravni osnov zaštite koju pruža institucija Zaštinika sadržan je u odredbama osnivačkih ugovora (Ugovora o Evropskoj uniji, Ugovora o funkcionisanju Evropske unije, Povelji o temeljnim pravima EU).

Međunarodno-pravni standardi za ustrojstvo i djelovanje institucije Zaštitnika vezuju se za tzv. Pariske principe, odnosno statusna načela i djelovanje nezavisnih institucija u zaštiti ljudskih prava i sloboda (Rezolucija Generalne skupštine UN br. 48/134 iz 1993); Deklaraciju s konferencije iz Durbanu usvojenu 21. IV 2009; Opcioni protokol uz Konvenciju protiv torture i drugih surovih, neljudskih ili ponižavajućih kazni i postupaka, Međunarodnu Konvenciju o zabrani svih oblika rasne diskriminacije; UN Konvenciju o zabrani svih oblika diskriminacije protiv žena; Konvenciju o pravima djeteta i UN paktove o ljudskim pravima.

U odnosu na pravo Savjeta Evrope, djelovanje Zaštitnika po pitanju zaštite od diskriminacije i zaštite od torture se vezuje za Evropsku konvenciju o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda s dodatnim protokolima (naročito Protokol br.12), te Evropsku konvenciju za prevenciju torture i nehumanog ili ponižavajućeg ponašanja ili kažnjavanja.

U saradnji s misijom OEBS-a u Crnoj Gori, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava kontinuirano sprovodi edukacije na osnovu utvrđenog „Nastavnog plana za edukaciju državnih službenika, nosioca pravosudnih funkcija i zaposlenih u drugim organima, organizacijama ili institucijama koji dolaze u kontakt sa slučajevima diskriminacije“.

Planom edukacije su, u dosadašnjem periodu, bili obuhvaćeni predstavnici sudstva, tužilaštva, Zaštitnika ljudskih prava i sloboda, nevladinih organizacija koje se bave zaštitom ljudskih prava i sloboda, zatim, predstavnici svih područnih jedinica i ispostava policije u crnogorskim gradovima i predstavnici lokalnih samouprava, odnosno, Sekretarijata za društvenu djelatnost i javnu upravu, predstavnici svih inspeksijskih službi u Crnoj Gori, te predstavnici svih sudova za prekršaje u Crnoj Gori. Obuke se odvijaju u okviru pet seminara i pet pratećih radionica i obavezna je za odabrane polaznike u toj godini. Ovogodišnjim Planom edukacije obuhvaćeni su predstavnici državnog tužilaštva u Crnoj Gori, budući da su i oni prepoznati u

Zakonu o zabrani diskriminacije kao organ koji ima mehanizme neposredne zaštite u slučajevima diskriminacije.

Ministarstvo takođe koristi podršku kroz instrument TAIEX i u narednom trogodišnjem periodu, kao korisno sredstvo i podršku će imati projekat „Podrška anti-diskriminacionim i politikama rodne ravnopravnosti“ koji se realizuje kroz program Ipa II.

Ministarstvo, takođe, kontinuirano sprovodi i medijsku kampanju o zabrani diskriminacije i afirmaciji antidiskriminatorskog ponašanja, koja za temu ima podizanje nivoa svijesti opšte populacije prema diskriminaciji, stvaranje tolerantnog okruženja i senzibilisanja javnosti posebno prema osobama s invaliditetom, LGBT populaciji, Romima, zatim, diskriminaciji po osnovu rodnog identiteta i drugim najčešće diskriminiranim društvenim grupama. Kampanja se odvija pod sloganom: „Podržavam, poštujem, štitim, zastupam ČOVJEKA“.

**Institucionalni okvir čine:** Odbor za ljudska prava i slobode Skupštine Crne Gore, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava (Direktorat za unapređenje ljudskih prava i sloboda), Zaštitnik/ca ljudskih prava i sloboda Crne Gore.

Odbor za ljudska prava i slobode Skupštine Crne Gore osnovan je 2001. i u skladu sa svojim nadležnostima razmatra predloge zakona, drugih propisa i opštih akata i druga pitanja koja se odnose na: slobode i prava i čovjeka i građanina, s posebnim osvrtom na manjinska prava, primjenu potvrđenih međunarodnih akata koji se odnose na ostvarivanje, zaštitu i unaprjeđivanje ovih prava; prati ostvarivanje dokumenata, mjera i aktivnosti za unaprjeđivanje nacionalne, etničke i druge ravnopravnosti, posebno u oblasti obrazovanja, zdravstva, informisanja, socijalne politike, zapošljavanja, preduzetništva, procesa odlučivanja i sl; učestvuje u pripremi i izradi dokumenata i usaglašavanju zakonodavstva u ovoj oblasti sa standardima u evropskom zakonodavstvu; saraduje s odgovarajućim radnim tijelima drugih parlamenata i nevladinim organizacijama iz ove oblasti. Odbor broji devet članova.

**Ministarstvo za ljudska i manjinska prava** vrši poslove uprave koji se odnose na: zaštitu ljudskih prava i sloboda, ako ta zaštita nije u nadležnosti drugih ministarstava; unapređenje ljudskih prava i sloboda i zaštitu od diskriminacije, te, praćenje implementacije antidiskriminacionog zakonodavstva, edukaciju i promociju antidiskriminatornog ponašanja i prakse. Pored toga, Ministarstvo obavlja poslove praćenje ostvarivanja i zaštitu prava pripadnika manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica u dijelu njihovog nacionalnog, etničkog, kulturnog, jezičkog i vjerskog identiteta; postizanje rodne ravnopravnosti, kao i zaštite prava vjerskih zajednica u Crnoj Gori i odnose države s vjerskim zajednicama unapređenje položaja Roma i njihovu integraciju u sve tokove društvenog života; kao i druge poslove koji su mu određeni u nadležnost. U Ministarstvu za ljudska i manjinska prava trenutno su zaposlena 22 službenika.

Direktorat za unapređenje ljudskih prava i sloboda, u okviru ovog Ministarstva, posebno je zaduženo za sprovođenje politike zaštite od svih oblika diskriminacije, izražene prema najranjivijim društvenim grupama: osobama s invaliditetom, LGBT osobama, ženama, Romima, manjinama, zavisnicima i drugim marginalizovanim i najčešće diskriminiranim društvenim grupama. U Direktoratu za unapređenje ljudskih prava i sloboda trenutno su zaposlena tri službenika.

**Zaštitnik ljudskih prava i sloboda Crne Gore** je nezavisni i samostalni organ, čiji je zadatak da štiti i unapređuje ljudska prava i slobode, kad su povrijeđena aktom, radnjom ili nepostupanjem organa javne vlasti, a kada je u pitanju oblast zaštite od diskriminacije njegova nadležnost se odnosi na cjelokupni privatni i javni sektor.

Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Službe Zaštitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore, od 24. II 2015. utvrđena je četvrta osnovna grupa poslova – Institucionalni mehanizam za zaštitu od diskriminacije, manjinska prava i rodna ravnopravnost, koja obuhvata zaštitu ljudskih prava i sloboda u oblastima: zaštite od diskriminacije, prava pripadnika manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica, prava starih lica, vjerskih prava, prava osoba s invaliditetom, rodne ravnopravnosti, rodnog identiteta i seksualne orijentacije i drugim srodnim oblastima. Za rad ove organizacione cjeline pored Zaštitnika odgovoran je Zamjenik Zaštitnika koji je imenovan 2014. a počeo je s radom u januaru 2015. Stručne poslove u ovoj oblasti obavljaju savjetnici Zaštitnika i samostalni savjetnici. Sistematizovano je šest radnih mjesta. Popunjena su četiri radna mjesta od kojih jedno početkom 2015, a drugo u septembru 2015. (samostalni savjetnik III). Preostala dva radna mjesta popuniće se u narednom periodu, u skladu s Akcionim planom za poglavlje 23 – Pravosuđe i temeljna prava.

### **Ili) Jednake mogućnosti u zapošljavanju i socijalnoj politici**

**Ustavom Crne Gore** („Sl. list CG”, br. 1/07 i 38/13) utvrđeno je da država jemči ravnopravnost žene i muškarca i razvija politiku jednakih mogućnosti.<sup>5</sup> Za ostvarivanje rodne ravnopravnosti značajno je ustavno određenje po kojem su potvrđeni i objavljeni međunarodni ugovori i opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava sastavni dio unutrašnjeg pravnog poretka i imaju primat nad domaćim zakonodavstvom. Ustavom je definisana zabrana svake neposredne ili posredne diskriminacija, po bilo kom osnovu. Uvođenje posebnih mjera (pozitivne akcije koje imaju za cilj postepenu eliminaciju istorijski uslovljenih nejednakosti) neće se smatrati diskriminacijom. Ključno ustavno određenje koje obezbjeđuje uživanje i zaštitu svih prava i sloboda i jednakost svih građana u ostvarivanju tih prava i sloboda je odredba člana 17 Ustava kojom je ustanovljeno da se prava i slobode ostvaruju na osnovu Ustava i potvrđenih međunarodnih sporazuma, kao i načelo da su svi pred zakonom jednaki, bez obzira na bilo kakvu posebnost ili lično svojstvo.

<sup>5</sup> Pogledati pregovaračku poziciju za poglavlje 23 – pravosuđe i temeljna prava

**Zakonom o rodnoj ravnopravnosti** („Sl. list RCG”, br. 46/07 i „Sl. list CG” br. 73/10, 40/11 i 35/15) uređuje se način obezbjeđivanja i ostvarivanja prava po osnovu rodne ravnopravnosti. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o rodnoj ravnopravnosti je donijet u Skupštini Crne Gore u junu 2015.

Cilj izmjena je usklađivanje sa Zakonom o zabrani diskriminacije, kao i usklađivanje s pravnom tekovinom EU. To se prije svega odnosi na usklađivanje definicija diskriminacije na osnovu pola s definicijama neposredne i posredne diskriminacije u skladu sa standardima EU.

U cilju eliminacije diskriminacije po osnovu pola i postizanja rodne ravnopravnosti, Zakonom su utvrđene obaveze državnih organa, organa državne uprave i lokalne samouprave, javnih ustanova, javnih preduzeća i drugih pravnih lica koja vrše javna ovlašćenja da sprovode principe rodne ravnopravnosti. U Zakonu je istaknuta i uloga civilnog sektora i dat značajan prostor za djelovanje nevladinih organizacija u ukupnim aktivnostima na postizanju rodne ravnopravnosti.

Zakon ima za cilj da bude usaglašen s direktivama Evropske unije koji se odnose na rodnu ravnopravnost i jednak tretman žena i muškaraca: Direktivom Savjeta 79/7/EEC o progresivnoj primjeni principa jednakog tretmana za muškarce i žene u oblasti socijalne zaštite; Direktivom 2000/78/EC o uspostavljanju okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja; Direktivom Savjeta 2004/113/EC kojom se primjenjuje načelo ravnopravnosti muškaraca i žena u mogućnosti dobijanja i nabavke roba, odnosno pružanja usluga; Direktivom 2006/54/EC Evropskog parlamenta i Savjeta o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena o pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja; Direktivom 2010/41/EU Evropskog parlamenta i Savjeta o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji se bave djelatnošću u okviru samozapošljavanja te o ukidanju Direktive Savjeta 86/613/EEC.

Ovo predstavlja korak naprijed jer ima za cilj dalje usklađivanje zakonodavstva s direktivama EU o jednakim mogućnostima. Važno je napomenuti da je Zakon proširio obim sankcija koje se odnose na diskriminaciju po osnovu pola i kršenje principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pojedinim oblastima života, uključujući i diskriminaciju žena zbog trudnoće. Izmene i dopune Zakona iz 2015. uvele su sankcije - novčane kazne koje su visoke kako za pravna lica tako i za preduzetnike. U Zakonu je posebno apostrofirana novčana kazna za prekršaj usljed diskriminacije žene zbog trudnoće ili majčinstva, ili lica zbog promjene pola, u oblasti zapošljavanja ili samozapošljavanja odnosno ostvarivanja socijalne ili druge zaštite. Takođe, principi koji su osnova ovog Zakona imaju za cilj implementaciju principa nediskriminacije iz Povelje o osnovnim pravima Evropske unije i Evropske povelje o ravnopravnosti žena i muškaraca u svakodnevnom životu, kao i prakse Evropskog suda pravde.



Zakonom je između ostalog definisano i da rodna ravnopravnost, osim muškaraca i žena, podrazumijeva i osobe drugačijeg rodnog identiteta. Takođe je Zakonom obaveza sprovođenja rodne ravnopravnosti proširena i na privredna društva, druga pravna lica i preduzetnike. Ovim Zakonom je definisano da se se pitanjima posredne i neposredne diskriminacije po osnovu pola (pored svih oblika diskriminacije), u okviru svojih nadležnosti bavi Zaštitnik/ca ljudskih prava i sloboda, i u skladu sa tim postupak po predstavkama u slučajevima diskriminacije po osnovu pola prešao je u nadležnost ove institucije. Zakonom se uvodi više prekršaja nego što je do sada to bio slučaj.

Što se tiče porodijskog ili roditeljskog odsustva gore pomenute Direktive će biti transponovane u novom Zakonu o radu čija je izrada počela. Predstavnic Ministarstva za ljudska i manjinska prava – Odjeljenja za poslove rodne ravnopravnosti je članica Radne grupe za izradu novog Zakona.

Nacionalno zakonodavstvo Crne Gore ima za cilj da postigne dobar nivo usklađenosti s pravnom tekovinom EU u ovoj oblasti. Zakonom o radu je predviđena zabrana diskriminacije, između ostalog po osnovu pola lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih. Diskriminacija je zakonom zabranjena u odnosu na: uslove zapošljavanja i izbor kandidata za obavljanje određenog posla; uslove rada i sva prava iz radnog odnosa; obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje; napredovanje na poslu; otkaz ugovora o radu. Takođe, Zakonom o radu predviđeno je da su ništavne odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od osnova predviđenih ovim Zakonom.

Zakon o radu donesen je s ciljem da bude potpuno usklađen s Direktivom 2006/54/EC Evropskog parlamenta i Savjeta o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja (preuređena verzija) i s Direktivom Savjeta 76/207/EC o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnosti zapošljavanja, stručnog osposobljavanja, profesionalnog napredovanja i radne uslove.

Takođe, navedeno je da će zaposleni muškarac i žena dobiti jednaku platu za isti rad ili rad za koji je propisana jednaka vrijednost, a koji se obavlja za poslodavca, s ciljem usklađivanja s Direktivom Savjeta 75/117/EEC o približavanju zakona država članica koji se odnose na primjenu principa jednakih zarada za muškarce i žene s ciljem usklađivanja s Preporukom Komisije 2014/124/EU od 7. III 2014. o jačanju principa jednakih zarada između muškaraca i žena kroz transparentnost. Zakon o radu ima za cilj da se u potpunosti uskladi s ovom Direktivom.

Vlada Crne Gore je 24. I 2013. usvojila Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti (PAPRR) za period od 2013 – 2017. Plan aktivnosti (PAPRR) predstavlja razvojni dokument za implementaciju politike rodne ravnopravnosti. Zasnovan je na međunarodnim i domaćim pravnim izvorima koji tretiraju problematiku rodne ravnopravnosti. PAPRR se donosi za period od četiri godine i to

za oblasti definisane Pekinškom deklaracijom i Planom za akciju. PAPRR je izdvojio oblasti: unapređenje prava žena, međunarodna politika i saradnja, vaspitanje i obrazovanje, zdravstvena zaštita, nasilje nad ženama, ekonomija, politika i odlučivanje, mediji i kultura i institucionalni mehanizmi za kreiranje i sprovođenje politika rodne ravnopravnosti. U svakom području je određen strateški cilj, ciljevi, kao i mjere koje treba preduzeti. Određeni su i nosioci aktivnosti, partneri i vremenski period realizacije.

Na nivou opština lokalni akcioni planovi za postizanje rodne ravnopravnosti usvojeni su u 11 opština i biće usvojeni i u ostalim opštinama, a u njima su definisne mjere aktivnosti i preporuke za postizanje rodne ravnopravnosti na lokalnom nivou.

Ministarstvo za ljudska i manjinska prava – Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti kontinuirano sprovodi obuke i kampanje o podizanju svijesti o jednakim mogućnostima i uspostavljanju pune rodne ravnopravnosti.

Naročito su zastupljene teme koje se odnose na:

- 1) borbu protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici;
- 2) ekonomsko osnaživanje žena, i
- 3) politička participacija žena.

Obuke se sprovode za različite ciljne grupe među kojima su koordinatorke i koordinatori za rodnu ravnopravnost na lokalnom i nacionalnom nivou, nosioci pravosudnih funkcija, nastavnici i profesori, učenici i studenti, predstavnici medija, članovi multidisciplinarnih timova itd.

Određene obuke se sprovode i u saradnji s misijom OEBS-a u Crnoj Gori, takođe su bile organizovane i kroz IPA program u saradnji s kancelarijom UNDP-a u Crnoj Gori, kao i kroz radionice TAIEX.

Ministarstvo za ljudska i manjinska prava svake godine sprovodi kampanju „16 dana aktivizma borbe protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici”.

U martu 2015. Odjeljenje za rodnu ravnopravnost zaposlilo je još jednog službenika i Odeljenje trenutno zapošljava tri službenika.

**Institucionalni okvir:** U Crnoj Gori postoji nekoliko institucionalnih mehanizama za postizanje rodne ravnopravnosti: Odbor za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava (Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti), u okviru svih državnih institucija imenuju se koordinatori za rodnu ravnopravnost u skladu sa Zakonom o rodnoj ravnopravnosti, lokalni mehanizmi i Zaštitnik ljudskih prava i sloboda Crne Gore.

**Odbor za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore** osnovan je 11. VII 2001. U skladu sa svojim nadležnostima razmatra predloge zakona, drugih propisa i opštih akata koji se odnose na ostvarivanje načela rodne ravnopravnosti; prati primjenu ovih prava kroz sprovođenje zakona i unaprjeđivanje principa rodne

ravnopravnosti, posebno u oblasti prava djeteta, porodičnih odnosa, zapošljavanja, preduzetništva, procesa odlučivanja, obrazovanja, zdravstva, socijalne politike i informisanja; učestvuje u pripremi, izradi i usaglašavanju zakona i drugih akata sa standardima evropskog zakonodavstva i programima Evropske unije koji se odnose na rodnu ravnopravnost; afirmiše potpisivanje međunarodnih dokumenata koji tretiraju ovo pitanje i prati njihovu primjenu; saraduje s odgovarajućim radnim tijelima drugih parlamenata i nevladnim organizacijama iz ove oblasti. Takođe, Odbor prati i ocjenjuje usklađenost zakona Crne Gore s pravnom tekovinom Evropske unije i, na osnovu izvještaja Vlade, prati i ocjenjuje primjenu zakona, posebno zakona iz kojih proizilaze obaveze usaglašene s pravnom tekovinom EU.

U okviru Ministarstva za ljudska i manjinska prava formirano je Odjeljenje za rodnu ravnopravnost. Nadležnosti Odjeljenja za poslove rodne ravnopravnosti između ostalog su: koordinira aktivnosti koje imaju za cilj uspostavljanje rodne ravnopravnosti i učestvuje u pripremi i donošenju akcionih planova za uspostavljanje rodne ravnopravnosti na svim nivoima; prati primjenu međunarodnih dokumenata i konvencija, kao i usvojenih međunarodnih standarda iz oblasti rodne ravnopravnosti, preuzima mjere za njihovu implementaciju u pravni sistem Crne Gore i kreira kvalitetan monitoring poštovanja tih dokumenata; priprema Plan aktivnosti, predlaže njegovo usvajanje i prati njegovo sprovođenje; priprema izvještaje o ispunjavanju međunarodnih obaveza od strane Crne Gore u oblasti rodne ravnopravnosti; saraduje s lokalnom samoupravom i pruža podršku za osnivanje mehanizama za uspostavljanje rodne ravnopravnosti na lokalnom nivou i uspostavlja saradnju s nevladinim organizacijama i dr.

U 105 institucija na državnom, lokalnom nivou imenovani su koordinatori koji obavljaju poslove rodne ravnopravnosti iz svoje nadležnosti.

U okviru opština imenuju se koordinatori za rodnu ravnopravnost, a takođe su u pojedinim opštinama obrazovani Savjeti za rodnu ravnopravnost i osnovane posebne službe/kancelarije za rodnu ravnopravnost, u okviru kojih se sprovode poslovi koji se odnose na pitanje rodne ravnopravnosti i unapređenja na lokalnom nivou.

U skladu sa **Zakonom o zaštitniku/ci ljudskih prava i sloboda** Crne Gore Zaštitnik može postupati po pritužbama građana koje se odnose na diskriminaciju po osnovu pola. U instituciji Zaštitnika ljudskih prava i sloboda postoji radno mesto - Savjetnik zaštitnika u institucionalnom mehanizmu za zaštitu od diskriminacije manjinskih prava i rodne ravnopravnosti.

### **III USKLAĐIVANJE ZAKONODAVNOG I INSTITUCIONALNOG OKVIRA S PRAVNOM TEKOVINOM EVROPSKE UNIJE**

#### **IIIa) Radno pravo**

Zakonodavni okvir u području radnog prava djelimično je usklađen s pravnom tekovinom EU. Akcionim planom za 19. poglavlje predviđeno je donošenje novog

Zakona o radu do kraja 2017, koji će biti uslađen s pravom tekovinom EU i međunarodnim konvencijama MOR-a.

Novi Zakon o radu, koji će biti donijet u skladu s Akcionim planom za Poglavlje 19 uskladiće se i sa sljedećom pravnom tekovinom: Direktiva Savjeta 94/33/EC o zaštiti mladih ljudi na radu; Direktiva Savjeta 1999/70/EC o okvirnom sporazumu o ugovorima o radu zaključenim na određeno vrijeme, zaključenim između ETUC, UNICE i CEEP, Direktivom o nepunom vremenu; Direktiva 96/71/EC Evropskog parlamenta i Savjeta o raspoređivanju radnika u okviru pružanja usluga kolektivnog otpuštanja; Direktiva Savjeta 98/59/EC o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje; Direktiva 2008/94/EC Evropskog parlamenta i Savjeta o zaštiti radnika u slučaju insolventnosti njihovog poslodavca; Direktiva 2008/104/EC Evropskog parlamenta i Savjeta o radu preko agencija za privremeno zapošljavanje; Direktiva Savjeta 2001/23/EC o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenih kod prenosa preduzeća, pogona ili djelova preduzeća ili pogona; Direktiva Savjeta 97/81/EC o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETU; Direktiva Evropskog parlamenta 2003/88 koja se odnosi na određene aspekte organizacije radnog vremena; Direktiva Savjeta 91/533 o obavezi poslodavca da obavjesti radnike o uslovima koji se primjenjuju na ugovore o radu ili radni odnos; Direktiva Savjeta 2010/18 o sprovođenju revidiranog okvirnog sporazuma o roditeljskom odsustvu koji su zaključili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC, i kojom se opoziva Direktiva 96/34/EC; Direktiva Savjeta 92/85 o upoznavanju sa mjerama za podsticanje unapređenja zaštite i zdravlja na radu trudnica, porodilja i dojilja; Direktiva Savjeta 31975L0117 o usklađivanju zakonodavstva država članica o primjeni načela o primjeni načela jednakih plata za muškarce i žene; Direktiva Savjeta 76/207 o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja, profesionalnog napredovanja i radne uslove; Direktiva Savjeta 2000/43 o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno i etično porijeklo jednakosti i Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 2006/54 o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (izmjena).

Pravni principi u oblasti sprečavanja svih oblika diskriminacije koji proističu iz pravne tekovine EU trebaju biti usklađeni i uvršteni u nekoliko zakonskih propisa Crne Gore, između ostalog i u novi Zakon o radu.

**Institucionalni okvir:** Prema Pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Ministarstva rada i socijalnog staranja planirano je da se u 2016. u Direkciji za radne odnose zaposle dva službenika, a sve u cilju jačanja kapaciteta Ministarstva rada i socijalnog staranja. Službenici u Direktoratu za rad će raditi na potpunom usklađivanju radnog zakonodavstva. Takođe, socijalni partneri će igrati bitnu ulogu u ovom procesu. Implementaciju zakonskih obaveza nadzire nadležni organ državne

uprave. U tom smislu potrebno je da se ažurira i napravi dodatni plan zapošljavanja i aktivnosti u skladu sa zahtjevima EU.

### **IIIb) Zaštita i zdravlje na radu**

Donošenje Strategije za unapređenje zaštite i zdravlja na radu za period 2016 – 2020, planirano je za II kvartal 2016. Nosilac izrade je Ministarstvo rada i socijalnog staranja.

Podzakonski akti za sprovođenje Zakona o zaštiti i zdravlju na radu („Sl. list CG“, br. 34/14 ) biće donijeti u roku od dvije godine od stupanja na snagu ovog zakona.

U pravcu budućih aktivnosti s ciljem usklađivanja i sprovođenja pravne tekovine EU biće donijeti podzakonski akti iz oblasti zaštite i zdravlja na radu do kraja 2017. i na taj način će biti riješena pitanja koja se odnose na zaštitu i zdravlje na radu: pri korištenju sredstva za rad, pri ručnom prenošenju tereta, na radnom mjestu, trudnica, porodilja i dojilja, mladih ljudi na radu, pri izlaganju azbestu, pri izlaganju karcinogenim ili mutagenim materijama, pri korišćenju opreme s ekranom, pri izlaganju hemijskim materijama, zaposlenih od rizika izloženosti vibracijama, zaposlenih od rizika povezanih s izlaganjem biološkim štetnostima na radu, zaposlenih od rizika izloženosti buci, na ribarskim brodovima, minimalnim zahtjevima i uslovima pružanja medicinske pomoći na brodovima, zaposlenih od rizika izloženosti eksplozivnoj atmosferi, zaposlenih u djelatnostima eksploatacije minerala bušenjem, zaposlenih u djelatnostima eksploatacije mineralnih sirovina iz površinskih ili podzemnih kopova, zaštiti zaposlenih od rizika povreda oštrim predmetima, kao i pitanja koja se odnose na upotrebu sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu, znakove zaštite i zdravlja na radu i prijave na području zaštite i zdravlja na radu.

**Institucionalni okvir:** U Direkciji za poslove zaštite na radu koja je u okviru Ministarstva rada i socijalnog staranja do kraja 2016, planira se zapošljavanje jednog novog službenika.

U zavisnosti od finansijskih sredstava planira se i kadrovsko ojačavanje Odsjeka za inspekciju rada s ukupno šest inspektora rada za oblast zaštite i zdravlja na radu zaključno s 2018.

### **IIIc) Socijalni dijalog**

U oblasti socijalnog dijaloga trenutno ne postoji relevantna pravna tekovina EU s kojom je potrebno izvršiti dalja usaglašavanja.

**Institucionalni okvir:** Dodatnim zapošljavanjem dva službenika u Sekretarijatu Socijalnog savjeta, stvoriće se administrativne pretpostavke za pružanje podrške u radu Socijalnog savjeta.

### **IIId) Politika zapošljavanja**

U narednom periodu pažnja će biti usmjerena ka smanjenju stope nezaposlenosti, povećanju stope aktivnosti i zaposlenosti, aktivnosti usmjerene ka obrazovanju odraslih, smanjivanju regionalnih razlika i suzbijanju neformalne zaposlenosti. Ove aktivnosti će se odvijati u skladu s godišnjim akcionim planovima, kao osnovnim instrumentima za sprovođenje Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa, a koje Vlada usvaja svake godine.

U zakonodavnom dijelu u narednom periodu će se pristupiti radu na donošenju novog Zakona o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti. Planirano je da zakon bude donijet u III kvartalu 2018.

U okviru Operativnog programa „Razvoj ljudskih resursa 2012 – 2013“ (IPA IV komponenta), kroz 1. Prioritet – Efikasne i inkluzivne mjere aktivne politike zapošljavanja, odnosno mjeru 1.1. – Podrška sprovođenju najdjelotvornijih mjera tržišta rada za kvalitet radne snage i zapošljavanje, do kraja 2017. realizovaće se projekti usmjereni na optimizaciju aktivnih mjera za zapošljavanje u smislu fokusiranja na dugoročno nezaposlena lica, žene i mlade, te na obuku i osposobljavanje zaposlenih u Ministarstvu rada i socijalnog staranja i Zavodu za zapošljavanje Crne Gore za unapređenje njihovih vještina za razvoj, ocjenu, sprovođenje, monitoring i evaluaciju aktivnih mjera tržišta rada vodeći računa o regionalnom principu.

**Institucionalni okvir:** U oblasti administrativnih kapaciteta, planirano je da se zaposle tri nova službenika u Direktoratu za tržište rada i zapošljavanje i 15 novih službenika u Zavodu za zapošljavanje za period 2016 – 2018.

### **IIIe) Evropski socijalni fond**

U pogledu pripreme za korištenje sredstava ESF-a, svi neophodni elementi koje zahtijeva pravna tekovina EU u oblasti kohezivne politike biće uspostavljeni kao rezultat pregovaračkog procesa u okviru poglavlja 22 – Regionalna politika i koordinacija strukturnih instrumenata. U vezi s tim, Crna Gora će, u skladu s mjerama i vremenskim rokom koji će biti definisan Akcionim planom za ispunjavanje zahtjeva EU u oblasti kohezivne politike uspostaviti sve neophodne strukture za sprovođenje Evropskih strukturnih investicijskih fondova, uključujući i ESF. Pored zvaničnog uspostavljanja institucionalnog okvira, biće unaprijeđen i zakonodavni okvir u pojedinim oblastima državne pomoći, javnih nabavki, zaštite životne sredine i saobraćaja kako bi se obezbijedila puna usaglašenost s pravnom tekovinom EU.

Kao dio pripreme adekvatnih administrativnih kapaciteta za upravljanje, sprovođenje, nadgledanje, reviziju i kontrolu mjera koje će podržavati ESF, Crna Gora će stalno jačati administrativne kapacitete vladinih tijela, ali i opština i obrazovnih institucija, uz razvoj odgovarajuće politike upravljanja ljudskim resursima. Crna Gora planira da zadrži i zaposli službenike koji se bave sprovođenjem IV komponente Ipe (Razvoj ljudskih resursa), kao dio



administrativnih kapaciteta za buduće Upravljačko tijelo i ostale dijelove institucionalne strukture kako bi se na najbolji mogući način iskoristilo iskustvo stečeno sprovođenjem IV komponente, ali i iskustvo koje će biti stečeno sprovođenjem Ipe 2014 – 2020 za sektor Obrazovanje, zapošljavanje i socijalna politika. Svi ključni socijalni partneri, civilno društvo i javnost će biti uključeni u proces donošenja odluke o prioritetima za finansiranje iz ESF-a prije nego što Vlada konačno potvrdi ovakvu odluku.

Cjelokupni plan za usklađivanje zakonodavnog okvira, uspostavljanje institucionalnog okvira, jačanje administrativnih kapaciteta, programiranje, nadgledanje i ocjenjivanje, kao i za finansijsku kontrolu i reviziju je dio pregovaračkog procesa u okviru poglavlja 22 – Regionalna politika i koordinacija strukturnih instrumenata.

### **III f) Socijalna inkluzija**

Osnovni razlozi za donošenje novog Zakona o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom nalaze se u potrebi usaglašavanja zakonskog okvira u unutrašnjem pravnom sistemu Crne Gore, posebno s nedavno donijetim izmjenama i dopunama krovnog Zakona o zabrani diskriminacije, kao i međunarodnim dokumentima o ljudskim pravima, odnosno, direktivama o jednakosti.

Novim zakonom obuhvaćene su oblasti pristupačnosti, kako objektima i površinama u javnoj upotrebi, tako i informacijama i komunikacijama, posebno informacijama na internetu i drugim medijima. Zatim, pristupačnost javnom prevozu, javnim i privatnim dobrima i uslugama, jednakost pred zakonom, pred državnim i drugim organima. Novim zakonom uređuje se i oblast samostalnog života i života u zajednici, bračnih i porodičnih odnosa, sloboda mišljenja i izražavanja, oblast privatnosti, odnosno povrede privatnosti i miješanja u lični i porodični život i zloupotrebe podataka vezanih za invaliditet. Naravno, s posebnom pažnjom smo precizirali diskriminaciju u oblasti vaspitanja, obrazovanja i stručnog osposobljavanja, te u oblasti, profesionalne rehabilitacije, rada i zapošljavanja. Obuhvaćena je i oblast zdravstvene zaštite, socijalne i dječje zaštite i adekvatnog životnog standarda, kao i zabrana diskriminacije u oblasti sporta, rekreacije i aktivnosti u slobodno vrijeme.

U tekst ovog Zakona uključena je i oblast za koju je Ministarstvo uložilo značajne napore kako bi se osobama s invaliditetom stvorile mogućnosti za aktivno učešće u političkom i javnom životu crnogorskog društva, što je jedna od najvažnijih pretpostavki demokratije. Uključivanje osoba s invaliditetom u politički i javni život ne smatramo ustupkom ranjivim društvenim grupama, već znak političke ravnopravnosti svih građana.

Raspon kazni koji je sadržan u kaznenim odredbama ovog zakona je u skladu sa Zakonom o prekršajima s tom razlikom što je značajno povećan iznos minimalne

novčane kazne (koja, sada, za pravna lica iznosi 10.000 eura (umjesto 500 eura), dok je za preduzetnika minimalni iznos kazne 5.000 eura (umjesto 300 eura).

U cilju jačanja socijalne inkluzije ranjivih grupa planiran je nastavak reforme sistema socijalne i dječje zaštite, koji će se sprovoditi u saradnji s kancelarijama UNDP i UNICEF u Podgorici. Planirano je da se nastavi i s obukama zaposlenih u sistemu socijalne i dječje zaštite, u cilju jačanja kapaciteata za vođenje, planiranje i sprovođenje zacrtane reforme.

### **IIIg) Socijalna zaštita**

Zdravstveni sistem Crne Gore će, iako autonoman u odnosu na druge zdravstvene sisteme, nastojati da u procesu reformi usklađuje promjene saglasno Milenijumskim razvojnim ciljevima i globalnih razvojnih trendova evropskog zakonodavstva.

Crnogorski penzijski sistem je u tranziciji jer je njegovom reformom od 2011. predviđen dug prelazni period postepenog izjednačavanja žena i muškaraca i postepenog podizanja starosne granice za sticanje prava na starosnu penziju na 67 godina (do 2025. za muškarce, odnosno do 2042. za žene). Zbog toga će rezultati reforme biti vidljiviji u narednom periodu.

### **IIIh) Zaštita od diskriminacije u zapošljavanju i socijalnoj politici**

Pravni okvir u ovoj oblasti ima za cilj da bude usklađen sa pravnom tekovinom EU. Potrebno je usvajanje dodatnih izmjena naročito u sistemu sankcija u oblasti zapošljavanja i socijalne politike.

**Institucionalni okvir:** U Ministarstvu za ljudska i manjinska prava u Direktoratu za unapređenje i zaštitu ljudskih prava i sloboda, planirano je da se tokom 2016. zaposli još jedan službenik.

### **IIIi) Jednake mogućnosti između muškaraca i žena u zapošljavanju i socijalnoj politici**

Pravni okvir u ovoj oblasti ima za cilj da bude usklađen s pravnom tekovinom EU. Potrebno je usvajanje dodatnih izmjena naročito u sistemu sankcija u oblasti zapošljavanja i socijalne politike.

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o rodnoj ravnopravnosti je usaglašen s potvrđenim međunarodnim ugovorima i drugim dokumentima donijetim pod okriljem UN-a, EU i Savjeta Evrope i to s Direktivama Evropske unije koji se odnose na rodnu ravnopravnost i jednak tretman žena i muškaraca: Direktivom Savjeta 79/7/EEC o progresivnoj primjeni principa jednakog tretmana za muškarce i žene u oblasti socijalne zaštite; Direktivom Savjeta 2000/78/EC o uspostavljanju okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja; Direktivom Savjeta 2004/113/EC kojom se primjenjuje načelo ravnopravnosti muškaraca i žena u mogućnosti dobijanja i nabavke roba, odnosno pružanja usluga; Direktivom 2006/54/EC Evropskog parlamenta i Savjeta o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena o pitanjima zapošljavanja i

obavljanja zanimanja; Direktivom 2010/41/EU Evropskog parlamenta i Savjeta primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji se bave djelatnošću u okviru samozapošljavanja te o ukidanju Direktive Savjeta 86/613/EEC.

Ovim Zakonom, eliminacija diskriminacije po osnovu pola i postizanja rodne ravnopravnosti postavljeno je kao imperativ, s obzirom da je uvođenjem kaznenih odredbi propisana vrlo jasna obaveza pravnih lica, odgovornih lica u pravnom licu, i preduzetnika i preduzetnica da moraju poštovati antidiskriminacione norme i norme koje obezbjeđuju puno ostvarivanje principa rodne ravnopravnosti. Zbog toga ovaj Zakon predstavlja napredak u odnosu na ranije važeći Zakon o ravnopravnosti. Očekuje se da će propisane sankcije doprinijeti boljoj implementaciji zakona koji predstavlja najznačajniji mehanizam za eliminaciju diskriminacije po osnovu pola u svim oblastima i strukturama društva.