



MAPA PUTA ISPUNJENJA ZAVRŠNIH MJERILA ZA PRIVREMENO ZATVARANJE PREGOVORA U POGLAVLJU 19 – SOCIJALNA POLITIKA I ZAPOŠLJAVANJE

1. OPŠTE INFORMACIJE O POGLAVLJU

Najbitniji ciljevi socijalne politike Evropske unije jesu postizanje jedinstvenog i pravednog pristupa osnovnim socijalnim uslugama, unapređenje sistema socijalne zaštite, visoka stopa zaposlenosti, dobri uslovi rada, visoka produktivnost i socijalna kohezija, uz posebnu brigu za grupe koje su manje prisutne na tržištu rada. Pravna tekovina Evropske unije u oblasti socijalne politike i zapošljavanja tiče se područja radnog prava, zaštite i zdravlja na radu, ravnopravnosti muškaraca i žena u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti, socijalnog dijaloga, kao i u pogledu zabrane diskriminacije po osnovu rasne i etničke pripadnosti, religije i vjere, invaliditeta, starosne dobi i seksualne orijentacije.

Države članice učestvuju u socijalnom dijalogu na evropskom nivou i procesima politika EU u oblasti politike zapošljavanja, socijalne inkluzije i socijalne zaštite. Evropski socijalni fond je glavni finansijski instrument putem kojeg EU podržava implementaciju svoje Strategije zapošljavanja i doprinosi naporima socijalne inkluzije (pravila implementacije obuhvaćena su Poglavljem 22 koje se bavi svim strukturnim instrumentima). Ovo poglavlje je, pored ključnog značaja tema kojim se bavi, izuzetno važno svim državama članicama posebno u dijelu antidiskriminacije i jednakih mogućnosti, gdje postoji i veza s poglavljem 23-Pravosuđe i temeljna prava – jednim od ključnih poglavlja pregovaračkog procesa.

U okviru poglavlja 19 su definisane sljedeće podoblasti: radno pravo, zaštita i zdravlje na radu, socijalni dijalog, politika zapošljavanja, Evropski socijalni fond, Socijalna inkluzija i zaštita, deinstucionalizacija, zabrana diskriminacije u zapošljavanju i socijalnoj politici i ravnopravnost između žena i muškaraca u zapošljavanju i socijalnoj politici.

Crna Gora je otvorila Poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje **13. XII 2016. na Međuvladinoj konferenciji održanoj u Briselu kada su definisana tri završna mjerila**. Crna Gora nije tražila trajna izuzeća niti prelazna razdoblja za sprovođenje pravne tekovine obuhvaćene ovim poglavljem.

1.1. IZAZOVI PREPOZNATI U PROCESU USKLAĐIVANJA ZAKONODAVSTVA S PRAVNOM TEKOVINOM EU

Prema ocjenama posljednjeg **Izveštaja EK o Crnoj Gori**¹ za 2021, koji pokriva izvještajni period od juna 2020. do juna 2021, Crna Gora u poglavlju 19 Socijalna politika i zapošljavanje, Crna Gora ima **određeni**

¹ EK godišnje izvještava o napretku zemalja kandidata za članstvo u skladu sa informacijama dobijenim od priloga crnogorskih institucija, diplomatskih predstavništava država članica EU, izvještaja Evropskog parlamenta i organizacija međunarodnih i organizacija civilnog sektora.



nivo spremnosti kao posljednje tri godine, a u toku izvještajnog perioda postignut je **ograničen napredak**, što predstavlja je lošija ocjena u odnosu na prošlu godinu kada je Crna Gora ostvarila dobar napredak, prije svega zbog donošenja Zakona o radu.

P19 Socijalna politika i zapošljavanje			
Opšta spremnost	ICG 2019	ICG 2020	ICG 2021
		Određeni nivo spremnosti	Određeni nivo spremnosti
Godišnji napredak	ICG 2019	ICG 2020	ICG 2021
		Ograničeni napredak	Dobar napredak

Jedan od izazova u prethodnom periodu u procesu usklađivanja bio je donošenje novog **Zakona o radu**, što je i prepoznato u prošlogodišnjem Izvještaju EK o Crnoj Gori. Ipak, najveći izazov jeste sprovođenje Zakona o radu, što je jedna od kontinuiranih preporuka EK, što će u narednom periodu biti i fokus aktivnosti nadležnih institucija za ovu oblast.

U procesu usklađivanja zakonodavstva Crne Gore s pravnom tekovinom EU u oblasti **zaštite i zdravlja na radu** najveći izazov predstavlja primjena **Zakona o zaštiti i zdravlju na radu** i podzakonskih akata donijetih na osnovu njega, a u koje su implementirani propisi EU. U tom pravcu je neophodno intenzivno raditi na prevenciji i promociji zaštite i zdravlja na radu primjenom savremenih tehničko-tehnoloških, organizacionih, zdravstvenih, socijalnih i drugih mjera i sredstava zaštite u skladu sa Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu, drugim propisima, ratifikovanim i objavljenim međunarodnim ugovorima. Cilj je obezbijediti sigurno i zdravo radno mjesto za sve zaposlene kod poslodavaca.

Takođe, veliki izazov predstavlja i primjena navedenih propisa, na svim nivoima djelovanja, sa aspekta smanjenja broja povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom. Uz unapređenje normativnog okvira i usklađivanje sa evropskim standardima, izazov predstavlja i jačanje administrativnih kapaciteta i institucionalnog okvira te pojačani nadzor u ovoj oblasti.

U dijelu **politike zapošljavanja** izazovi koji su prepoznati i koji su u fokusu za unapređenje, odnose se na uvođenje kvalitetnijih mjera aktivne politike zapošljavanja usmjerenih na mlade, žene, dugoročno nezaposlene i druge posebno osjetljive kategorije nezaposlenih lica u skladu sa Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti. Dodatno, neophodno je jačati aktivaciju korisnika socijalnih davanja, kroz izgradnju snažnije veze između Zavoda za zapošljavanje i centara za socijalni rad. Uvođenje inovativnih programa aktivne politike zapošljavanja, kao odgovor na zahtjeve tržišta rada treba

Napredak u procesu se procjenjuje na dva nivoa: **ukupna spremnost za članstvo** (1 - rana faza spremnosti, 2 - određeni nivo spremnosti, 3 - umjerena spremnost, 4 - dobar nivo spremnosti i 5 - veoma napredna faza) i **stepen napretka na godišnjem nivou** (1 – nazadovanje, 2 – nema napretka, 3 – ograničeni napredak, 4 – određeni napredak, 5 – dobar napredak).



da bude u fokusu rada Zavoda za zapošljavanje Crne Gore. Praćenje efekata sprovođenja mjera aktivne politike zapošljavanja je od posebnog značaja za dalje unapređenje njihove sveobuhvatnosti, pravovremenosti i djelotvornosti.

Kada su u pitanju **lica sa invaliditetom i njihova profesionalna rehabilitacija** i uključivanje na tržištu rada kroz funkcionisanje Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom, neophodno je donijeti novi Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, kojim će se dodatno unaprijediti oblast profesionalne rehabilitacije, kao i dalje usklađivanje s pravnom tekovinom EU i primjerima dobre prakse iz ove oblasti.

Glavne pretpostavke neophodne za ostvarivanje boljih ishoda na tržištu rada su prije svega razvijeni administrativni i IT kapaciteti, uz značajnu finansijsku podršku.

Unapređenje administrativnih kapaciteta je neophodno za efikasno sprovođenje svih propisa u oblasti politike zapošljavanja uključujući planiranje i operativne kapacitete kako kod nadležnog ministarstva za politiku zapošljavanja, tako i za institucije koje implementiraju te politike. Posebno je važno jačanje kapaciteta Zavoda za zapošljavanje Crne Gore za sprovođenje mjera i usluga za tržište rada, kroz digitalizaciju i pripremu za buduće korišćenje raspoloživih sredstava Evropskog socijalnog fonda za mjere aktivne politike zapošljavanja. Ubrzani digitalni razvoj zahtijeva kontinuirano ulaganje i osposobljavanje administrativnih kapaciteta, ali i unapređenje digitalnih platformi za efikasno sprovođenje politika u ovoj oblasti, što ujedno podrazumijeva i spremnost Crne Gore za članstvo u EU, kroz ispunjavanje trećeg završnog mjerila u okviru pregovaračkog poglavlja 19.

U skladu sa **Strategijom razvoja sistema socijalne i dječje zaštite** za period 2018. do 2022. godine izazovi su unapređenje normativnog okvira u socijalnoj i dječjoj zaštiti, unapređenje sistema kvaliteta u socijalnoj i dječjoj zaštiti i unapređenje usluga socijalne i dječje zaštite i stvaranje preduslova za nastavak deinstitucionalizacije.

U skladu sa **Strategijom razvoja sistema socijalne zaštite starijih** za period 2018. do 2022. godine izazovi su unapređenje socijalne odgovornosti i integrativni pristup koji omogućava podsticanje socijalne inkluzije, povećanje kvaliteta života i korišćenje kapaciteta starijih za samostalan život, unapređenje usluga socijalne zaštite starijih i unapređenje sistema kvaliteta usluga za starije.

U skladu sa novim **Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti** čije donošenje je planirano za IV kvartal 2022.godine izazovi su unapređenje normativnog okvira i sistema kvaliteta u socijalnoj i dječjoj zaštiti u odnosu na: standarde usluga socijalne i dječje zaštite, sistem licenciranja pružalaca usluga, sistem licenciranja stručnih radnika, sistem akreditacije programa obuke, organizaciju, normative, standarde i način rada u centrima za socijalni radi i supervizijsku podršku kao i dalji razvoj i unapređenje usluga socijalne i dječje zaštite i standardizacija inovativnih usluga.

Ostali izazovi u **oblasti socijalne i dječje zaštite** su:



- unapređenje normativnog okvira i sistema kvaliteta u socijalnoj i dječjoj zaštiti u odnosu na: standarde usluga socijalne i dječje zaštite, sistem licenciranja pružalaca usluga, sistem licenciranja stručnih radnika, sistem akreditacije programa obuke, organizaciju, normative, standarde i način rada u centrima za socijalni radi i supervizijsku podršku;
- dalji razvoj i unapređenje usluga socijalne i dječje zaštite i standardizacija inovativnih usluga;
- smanjenje broja korisnika koji koriste uslugu smještaja u ustanovama socijalne i dječje zaštite, s posebnim osvrtom na djecu;
- veće učešće lokalnih samouprava u unapređenju kvaliteta socijalne i dječje zaštite u lokalnim zajednicama i uspostavljanu i finansiranju usluga;
- povećanje učešća organizacija civilnog društva, nevladinih organizacija, privrednih društava, preduzetnika i fizičkih lica u pružanju usluga socijalne i dječje zaštite na održiv način.
- U trenutnoj fazi izrade je Zakon o jedinstvenom tijelu vještačenja čije je donošenje planirano za II kvartal 2022.godine sa primjenom u III kvartalu 2023.godine, kojim će sa aspekta korišćenja prava iz više oblasti na jednom mjestu putem jedinstvenog tijela vještačenja utvrđivati zdravstveno stanje.
- U IV kvartalu 2022.godine planirano je donošenje novog Zakona o povlastici na putovanje lica sa invaliditetom u cilju unaprjeđenja ove oblasti, kako bi se pravo na povlastice bolje usmjerilo prema licima kojima je taj oblik pomoći najpotrebniji i otklonile mnoge nedoumice koje se javljaju u praksi.

U trenutnoj fazi procesa izmena i dopuna **Zakona o zabrani diskriminacije**, Ministarstvo pravde, ljudskih i manjinskih prava razmatra sveobuhvatne komentare Evropske komisije koji bi trebalo da budu ugrađeni u Zakon o zabrani diskriminacije. Složenost zadatka koji stoji pred Ministarstvom, zajedno sa vremenskim ograničenjima u kojima ovaj zadatak treba uspešno i efikasno da se izvrši, motivisalo nas je da tražimo od Evropske komisije da podrži ovaj proces putem TAIEKS mehanizma.

Neophodne je uskladiti zakon sa 6 Direktiva (Direktiva Saveta 2000 / 43 / EC od 29. juna 2000. godine o sprovođenju principa jednakog tretmana lica bez obzira na rasno ili etničko poreklo (32000L0043), Direktiva Saveta 2000/78 / EC od 27. novembra 2000. godine o uspostavljanju opšteg okvira za jednak tretman u zapošljavanju i zanimanju (32000L0078), Direktiva Saveta 2004/113 / EC od 13. decembra 2004. godine o sprovođenju principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pristupu i snabdevanju robama i uslugama (32004L0113), Direktiva 2006/54 /EC Evropskog parlamenta i Saveta od 5. jula 2006. o primeni principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja (preinačena) – (32006L0054), Direktiva 2010/41/EU o primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena koji se bave samozapošljavanjem, Direktiva Saveta 79/7/ECC o progresivnoj primeni princip jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima socijalne sigurnosti) kao i promeniti tri člana zakona. Nakon održane TAIEKS ekspertske misije u novembru 2021, Ministarstvo pravde, ljudskih i manjinskih prava je donijelo odluku da pristupi izradi novog Predloga zakona o zabrani diskriminacije koji bi zadovoljio evropske antidiskriminacione standarde i pružio kvalitetnu zaštitu od diskriminacije svakom građaninu i građanki, s obzirom na činjenicu da je postojeći Zakon o zabrani diskriminacije, u procesu harmonizacije sa



pravom Evropske Unije trebao da pretrpi preko 50% izmjena. Trenutno se radi na osnivanju nove Radne grupe za izradu novog Predloga zakona. Rok za realizaciju ove aktivnosti je II kvartal 2022. godine.

Praćenje harmonizacije propisa sa **Zakonom o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom** i Konvencijom Ujedinjenih nacija o pravima lica sa invaliditetom, kao i proces Izrade i implementacije Strategije za zaštitu i jednakost lica sa invaliditeom 2022-2027. će doprinijeti izjednačavanju prava lica sa invaliditetom s drugim građanima u skladu sa Evropskom strategijom što će sve doprinjeti procesu pristupanja EU s aspekta oblasti lica s invaliditetom.

2. ZAVRŠNA MJERILA

Crna Gora u okviru ovog poglavlja ima definisana tri završna mjerila, i to:

- 1. Crna Gora vrši izmjene i dopune Zakona o radu i Zakona o zaštiti i zdravlju na radu u cilju usklađivanja svog zakonodavstva u oblasti rada, zaštite i zdravlja na radu sa pravnom tekovinom i dokazuje da će odgovarajuće administrativne strukture i kapacitet izvršavanja biti uspostavljeni do pristupanja u cilju ispravne primjene pravne tekovine u oblasti rada i zaštite i zdravlja na radu, naročito kroz jačanje sistema inspekcije rada.***

U okviru **prvog završnog mjerila**, najveći fokus je bio na izradi **Zakona o radu** kao najvažnijem pravnom aktu koji reguliše pitanja socijalne politike i zapošljavanja. Zakon o radu je donijet 23. XII 2019. („Sl. list CG”, broj 74/19). Ovaj pravni akt je usaglašen s 14 direktiva EU, kao i s propisima Međunarodne organizacije rada. Rad na ovom propisu, u intenzivnoj komunikaciji s Evropskom komisijom, je trajao 3 godine. Osnovni ciljevi zakona su jačanje instrumenata institucija koje se bave zaštitom prava zaposlenih, povećanje fleksibilnosti na tržištu rada, efikasnije suzbijanje sive ekonomije, dodatna humanizacija procesa rada i liječenje tranzicionih ožiljaka. U rad na zakonu su učestvovali i predstavnici socijalnih partnera, Uprave za inspeksijske poslove, Univerziteta Crne Gore i nevladinog sektora. Skupština je 27. V 2021. donijela Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, kojim su propisane dodatne funkcije po osnovu kojih zaposlenom mogu da miruju prava iz rada i po osnovu rada, i to funkcija državnog sekretara i starješina organa državne uprave odnosno lokalne uprave. Takođe, utvrđeno je da iznos minimalne zarade u neto iznosu ne može biti manji od 250 eura, s tim što je primjena navedene norme odložena za 1. oktobar 2021. Navedenim zakonom je takođe propisana izmjena koja se odnosi na prestanak radnog odnosa po sili zakona sa dodadašnjih 67 godina života i 15 godina staža osiguranja, na 66 godina života i 15 godina staža osiguranja uz smanjivanje granice za odlazak u penziju po osnovu rada na radnim mjestima na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem, s tim što će se ova izmjena zakona primjenjivati od 1. januara 2022. godine. Crnoj Gori predstoji i usklađivanje Zakona o radu sa odredbama Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktive o transparentnim i predvidljivim radnim uslovima u Evropskoj uniji.



Dalje, u junu 2018. usvojen je **Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o zaštiti i zdravlju na radu u („Sl. list CG”, br. 34/14 i 44/18)** u koji su prenijete Direktiva Savjeta 89/391/EEZ i Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 92/57/EEZ. Tokom 2019, u oblasti zaštite i zdravlja na radu su donijeti i važni podzakonski akti: Pravilnik o dopuni Pravilnika o mjerama zaštite i zdravlja na radu od rizika izloženosti kancerogenim ili mutagenim materijama („Sl. list CG“, broj 20/19), Pravilnik o mjerama zaštite na radu na privremenim ili pokretnim gradilištima* („Sl. list CG”, broj 20/19) i Pravilnik o planu mjera zaštite i zdravlja na radu („Sl. list CG“, broj 38/19) koji su usklađeni s pravnom tekovinom EU.

U 2021. godini: Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o mjerama zaštite na radu od rizika izloženosti biološkim materijama - ("Sl. list CG ", broj 117/21), Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o mjerama zaštite na radu od rizika izloženosti hemijskim materijama ("Sl list CG", broj 77/21).

U fazi pripreme Strateškog odgovora za Crnu Goru u oblasti prozora 4 (konkurentnost i inkluzivni rast), jedna od oblasti podrške koja je tražena jeste, podrška unapređenju zaštite i zdravlja na radu u postpandemijskom kontekstu u skladu sa zelenom i digitalnog agendom, uključujući sprovođenje novih šema rada. U strateškom odgovoru definisan je niz akcija na nivou programskih godina, i akcija koja je predložena u oblasti zaštite i zdravlja na radu, zove se „Sprovođenje novih šema rada za podršku unapređenja zaštite i zdravlja na radu u skladu sa zelenom i digitalnom agendom“, čija bi realizacija za Crnu Goru predstavljala mjerljiv napredak u oblasti koja predstavlja djelatnost od javnog interesa.

Strateški okvir za zaštitu i zdravlje na radu, sa Akcionim planom impementacije, koji će pratiti strateški i operativne ciljeve, donijeće se u II kvartalu 2022. godine. Radna grupa formirana od 27 predstavnika relevantnih institucija koristiće kao orijentir EU strateški okvir za zaštitu i zdravlje na radu.

Takođe, predstoji ekspertska podrška preko Taiex-a, čija se realizacija, kako je dogovoreno, očekuje početkom 2022. godine, nakon što je precizirana kako agenda događaja, tako i lista učesnika, na temu Unapređenje institucionalnog okvira zaštite i zdravlja na radu u Crnoj Gori.

Dalje, u cilju jačanja administrativnih kapaciteta, posebno jačanja inspeksijskih organa za djelotvorno sprovođenja zakona o ovoj oblasti, razmatraće se mogućnost izmjena propisa koji uređuju oblast inspeksijskog nadzora i u skladu sa tim će se analizirati mogućnost reforme inspeksijskih organa u cilju efikasnosti u nadzoru nad primjenom propisa koja su predmet poglavlja 19.

2. Crna Gora vrši izmjene i dopune zakona u oblasti zabrane diskriminacije i ravnopravnosti žena i muškaraca u politici zapošljavanja i socijalnoj politici u cilju usklađivanja zakonodavstva u ovoj oblasti sa pravnom tekovinom i dokazuje da će odgovarajuće administrativne strukture, naročito potrebno tijelo za ravnopravnost, Ombudsman, administrativni kapaciteti i kapacitet izvršavanja biti uspostavljeni do trenutka pristupanja

U dijelu **drugog završnog mjerila**, Crna Gora je uložila značajne napore u primjeni međunarodnih standarda u ispunjavanju antidiskriminacionih politika. Donošenjem Zakona o zabrani diskriminacije učinjen



je važan korak u suočavanju sa problemom diskriminacije. Sistemski **Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije**, usklađen s pravnom tekovinom EU, je donijet u junu 2017. („Sl. list CG“, br. 42/17). U saradnji s Evropskom komisijom, u toku je rad na novim izmjenama i dopunama ovog Zakona u cilju potpune usklađenosti i sa novim Zakonom o radu. Posebno je bio značajan zbog dijela koji uređuje definiciju, osnove i područja diskriminacije, značenje izraza, posebne oblike diskriminacije, te slučajeve koji se neće smatrati diskriminacijom. Zakon je izmijenjen i u dijelu kaznenih mjera, a nadležnost Zaštitnika proširena je na mogućnost podnošenja tužbe u slučajevima individualnog kršenja načela nediskriminacije. Konačno, potvrđena je klauzula o prebacivanju tereta dokazivanja koja se, pored sudskih, sada prema izričitoj odredbi Zakona odnosi i na postupke pred Zaštitnikom. Međutim, tokom rada na novom Zakonu o radu, Evropska komisija je ukazala na potrebu usaglašavanja zakonskih odredbi koje se odnose na zabranu diskriminacije, te je stoga preporučila dodatno usklađivanje s pravnom tekovinom EU, posebno u dijelu koji se odnosi na “teret dokazivanja” i ostale preporuke koje se, direktno ili indirektno odnose na novi Zakon o radu. Stoga je 19. decembra 2019, formirana Radna grupa za izradu Predloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije. Nakon završene javne rasprave 16. III 2020. i obavljenog međuresornog usaglašavanja, Nacrt zakona o izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije je 20. VII 2020. upućen na mišljenje Evropskoj komisiji.

Ministarstvo pravde, ljudskih i manjinskih prava dobilo je komentare EK na osnovnu tačku Zakona o zabrani diskriminacije najprije za četiri, a potom za još dvije direktive EK. Komentari su uzeti u obzir na nivou pravnog tima Ministarstva, koje nakon toga, ima obavezu da proslijedi članovima radne grupe.

Imajući u vidu da je došlo do organizacionih promena u funkcionisanju organa državne uprave i da prethodno imenovani članovi/ce radne grupe više nisu u istoj organizacionoj jedinici, verifikacija nove radne grupe je u toku, i članovi iste će razmotriti primljene komentare shodno svojoj/njihovoj nadležnosti.

TAIEX ekspertska misija podrške Crnoj Gori u procesu izmjene Zakona o zabrani diskriminacije održana je početkom novembra 2021. U ekspertskom izvještaju TAIEX misije navedeno je da postojeći Zakon o zabrani diskriminacije ima brojne strukturalne i nomotehničke nedostatke, i dati su predlozi za reorganizaciju i reviziju preko 50% članova zakona. Ukazano je da su određene određene odredbe zakona neadekvatne za implementaciju. Takođe, identifikovane su obaveze koje proizilaze iz direktiva koje nisu transponovane u Zakon o zabrani diskriminacije. Izvještaj otkriva i da su zakonu potrebne veće izmjene od onih koje su predložene i podnijete Predlogom zakona o izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije.

S tim u vezi, odlučeno je da se izradi novi zakon i u tom procesu će biti potrebna ekspertska podrška zbog obaveze poštovanja rokova zadatih za donošenje ovog zakona, kao i zbog njegovog značaja kao drugog završnog mjerila za poglavlje 19. Rok za utvrđivanje Zakona na Vladi planiran je za II kvartal 2022..

Vlada je 2. IX 2021. donijela Strategiju socijalne inkluzije Roma i Egipćana u Crnoj Gori 2021-2025. sa Akcionim planom za 2021. godinu. Planirano je da se u I kvartalu 2022. donese AP za 2022-2023. **Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o rodnoj ravnopravnosti** („Sl. list CG“, br. 35/15) je donijet 11. VI 2015, a usklađen je s pravnom tekovinom EU, potvrđenim međunarodnim ugovorima i drugim dokumentima donijetim pod okriljem UN-a, EU i Savjeta Evrope. Zakon je postavio eliminaciju diskriminacije po osnovu



pola i postizanje rodne ravnopravnosti 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. Zakon je, između ostalog, definisao i da rodna ravnopravnost, osim muškaraca i žena, podrazumijeva i osobe drugačijeg rodnog identiteta. Zakonom je obaveza sprovođenja rodne ravnopravnosti proširena i na privredna društva, druga pravna lica i preduzetnike. Pored toga, Crna Gora je postavila osnove za primjenu međunarodnih instrumenata za postizanje rodne ravnopravnosti kao što su Konvencija UN o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena - CEDAW i Pekinška platforma za djelovanje ili Konvencija Savjeta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici. Crna Gora je 2017. godine usvojila Nacionalnu strategiju održivog razvoja do 2030. godine (NSOR) kojom su UN Ciljevi održivog razvoja prenijeti u nacionalni kontekst. Peti cilj održivog razvoja - Postizanje rodne ravnopravnosti i osnaživanje svih žena i djevojaka prenijet je u cilj 2 NSORA-a - Stimulisati aktivan odnos ključnih aktera 71 prema održivosti razvoja, kao i u mjeru 2.1.2 - Eliminirati rodnu diskriminaciju. Prvi nacionalni Izvještaj Crne Gore o implementaciji Pekinške deklaracije i Platforme za akciju (Bpfa) i Agende za održivi razvoj 2030 (AGENDA 2030) je usvojen u maju 2019. Izvještaj o sprovođenju hitnih preporuka CEDAW komiteta je usvojen juna 2019. **Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori PAPRR (2017 – 2021)**, kao važan dokument za sprovođenje politike rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori, usvojen je u martu 2017. Takođe, Crna Gora je prvi put izradila **Indeks rodne ravnopravnosti**, koji je predstavljen 29. I 2020. u Podgorici. Cilj inicijative uvođenja Indeksa rodne ravnopravnosti je rješavanje postojećih izazova u procjeni nivoa postignuća utvrđenog Planom aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti za period 2017–2021. ili Nacionalnom strategijom održivog razvoja do 2030. Indeks rodne ravnopravnosti je izračunat 2019. i iznosio je 55. Indeks rodne ravnopravnosti Crne Gore prema EU prihvaćenoj metodologiji je razvijen od strane Evropskog instituta za rodnu ravnopravnost (EIGE) i realizovan je u okviru Instrumenta za predpristupnu pomoć (IPA) koji finansira Evropska unija kroz projekat IPA 2014 „Podrška antidiskriminacionim i politikama rodne ravnopravnosti”. Kada je riječ o **pravima pripadnika LGBTI populacije**, Strategija za unapređenje kvaliteta života LGBTI osoba u Crne Gore 2019-2023 s Akcionim planom za 2019. su usvojeni u martu 2019. Akcioni plan za 2020. godinu je usvojen u martu 2020. godine a za 2021. godinu se nalazi u proceduri usvajanja, dok će Akcioni plan za 2022. biti usvojen u I kvartalu 2022.. Zakon o životnom partnerstvu osoba istog pola je donijet 1. jula 2020. godine a stupio na snagu 15. jula 2021. godine.

Vlada je 30. VII 2021, donijela Nacionalnu strategiju rodne ravnopravnosti 2021–2025. godine s Akcionim planom za 2021–2022. godinu i usvojila Završni izvještaj o sprovođenju plana aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti 2017–2021. godine. Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori 2017 - 2021 predstavlja treći po redu razvojni dokument za implementaciju politike rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori. Kao i prethodna dva, i ovaj dokumenat zasnovan je na međunarodnim i domaćem pravnom okviru koji tretira problematiku rodne ravnopravnosti. Takođe, u septembru, Vlada je usvojila III Periodični Izvještaj o sprovođenju CEDAW Konvencije koji je poslat CEDAW komitetu.



3. *Crna Gora jača administrativne kapacitete za osiguranje djelotvornog sprovođenja i djelotvornog izvršavanja svih propisa i okvira politika u oblasti politike zapošljavanja i socijalne politike, uključujući planiranje i operativne kapacitete, kako bi se osigurao djelotvoran dijalog između organizacija socijalnih partnera, kao i da bi se osiguralo buduće upravljanje Evropskim socijalnim fondom.*

Treće završno mjerilo podrazumijeva ulaganje važnih i dugoročnih napora u cilju adekvatnog sprovođenja pravne tekovine EU i pripreme za samo članstvo Crne Gore u EU. Stoga i iziskuje posebnu pažnju svih aktera ovog procesa, ali i finansijske i kvalitativne pripreme kako bi se ovo mjerilo ispunilo. U tom dijelu, Crna Gora kontinuirano djeluje i koristi mogućnosti fondova Ipe, kao što je realizovani Operativni program „Razvoj ljudskih resursa“, zatim aktuelni **Sektorski operativni program za zapošljavanje, obrazovanje i socijalne politike 2015-2017 (SOPEES)** i Akcioni dokument „**Podrška pametnom i inkluzivnom rastu - zapošljavanje i socijalna inkluzija 2020“ (IPA 2020)**.

Sredstva opredjeljena kroz Ipa I, IV komponentu, koja se odnosi na razvoj ljudskih resursa, u Crnoj Gori su implementirana kroz Operativni program „Razvoj ljudskih resursa“ 2012-2013, ukupne vrijednosti 5.803.344,00 €, od čega su sredstva Evropske unije (EU) 4.932.839.00 €, dok je nacionalno ko-finansiranje 870.505,00 €. Cilj ovog programa bio je usmjeren na promovisanje održivog razvoja ljudskih resursa modernizacijom i razvojem sistema obrazovanja, obuke i istraživanja u Crnoj Gori, u skladu sa politikama i standardima EU, sa posebnim fokusom na zapošljivost mladih. Prioriteti Programa su obuhvatili mjere aktivne politike zapošljavanja, unapređenje znanja, vještina i kompetencija za zapošljivost i konkurentnost, unapređenje socijalne inkluzije i tehnička podrška uz implementaciji Operativnog programa. U cilju daljeg jačanja administrativnih kapaciteta u okviru sektora za zapošljavanje, obrazovanje i socijalne politike, kao i pružanja podrške za adresiranje ključnih prioriteta iz oblasti koje sektor obuhvata, te pripreme za korišćenje sredstava koji će biti na raspolaganju kroz Evropski socijalni fond (ESF), tokom 2021. je nastavljena realizacija *Sektorskog operativnog programa za zapošljavanje, obrazovanje i socijalne politike 2015-2017 (SOPEES)*. Pomenuti program je vrijedan 18 miliona eura, od čega su sredstva EU 15,3 miliona €, dok je nacionalno sufinansiranje 2,7 miliona €. Ova sredstva namjenjena su za finansiranje projekata koji za cilj imaju stvaranje boljih uslova za zapošljavanje stanovništva, poboljšanje kvaliteta obrazovanja i cjeloživotnog učenja, promociju inovacija u nauci, te na socijalno uključivanje osoba u nepovoljnom položaju i smanjenje rizika od siromaštva. U okviru akcije 1 - Unapređenja tržišta rada i povećanja zapošljivosti, sprovode se projekti „*Program grantova za samozapošljavanje*“, „*Tehnička pomoć za praćenje i evaluaciju aktivnih mjera tržišta rada*“ u cilju jačanja administrativnih kapaciteta ZZZCG za praćenje, sporovodernje i imeplemtanciju Programa grantova za samozapošljavanje, zatim, „*Dalji razvoj lokalnih inicijativa za zapošljavanje u Crnoj Gori*“ u cilju jačanja kapaciteta aktera na lokalnom nivou i mnogi drugi. Do sada je ugovoreno 20 od planiranih 25 tenderskih procedura u iznosu od 13,097,703.22 eura, što čini 80% ukupne vrijednosti Programa – 18.000.000,00 eura. Tokom prve polovine 2021. godine nastavljene su aktivnosti koje su se odnosile na intenzivno praćenje ugovorenih projekata i izradu



dokumentacije i pokretanje i evaluaciju u okviru preostalih poziva predviđenih u okviru Programa. Iste su se odvijale na zadovoljavajućem nivou.

S obzirom na to da je u avgustu 2020. godine potpisan Finansijski sporazum za godišnji Akcioni dokument „Podrška pametnom i inkluzivnom rastu - zapošljavanje i socijalna inkluzija 2020“ (IPA 2020) u vrijednosti od 7,7 miliona eura, od čega je za podršku za oblast tržišta rada i socijalne politike izdvojeno oko 6,5 miliona eura, započelo se sa izradom tenderske dokumentacije u skladu sa planom nabavke i planom plaćanja istog.

U cilju jačanja operativnih kapaciteta Zavoda za zapošljavanje Crne Gore (ZZZCG) za realizaciju aktivnih mjera zapošljavanja kroz digitalizaciju Međunarodna organizacija rada (MOR) sprovodi projekat "Jačanje operativnih kapaciteta ZZZ-a za sprovođenje usluga za tržište rada i mjera aktivne politike zapošljavanja Crne Gore putem digitalizacije 2021-2022" u vrijednosti od 374,114.00€. Cilj ovog projekta je identifikacija postupaka i procedura u Zavodu za zapošljavanje Crne Gore, čijim će se unapređenjem poboljšati efikasnost u pružanju inkluzivnih usluga klijentima. Identifikovane procedure biće prevedene u algoritme i dostupne putem IT platforme. Digitalizacija procedura omogućiće i bolji monitoring i evaluaciju aktivnosti koje Zavod sprovodi, po novom, reformisanom zakonskom okviru. Istovremeno, ovo je i korak ka modernoj i efikasnoj javnoj službi za zapošljavanje. Projekat je započeo sa realizacijom 15. II 2021. U prvoj polovini 2021. godine MOR je finalizovao Početni izvještaj projekta. Akcija je započela fazom kapitalizacije gdje je MOR sa predstavnicima ZZZCG i Ministarstva ekonomskog razvoja verifikovao rezultate prethodnih projekata i intervencija koji su usko povezani sa sprovođenjem akcije. Do kraja tekuće godine, očekuje se priprema tehničkog izvještaja, koja će sadržati rješenje za uspostavljanje baze. U okviru sprovođenja aktivnosti koja se odnosi na unapređenje pristupačnosti javnim objektima (20 javnih objekata, od čega 18 centara za socijalni rad, JU Dječiji dom „Mladost“ u Bijeloj i „Stara zgrada Vlade“ u Podgorici) koja se finansira iz IPA 2018 Akcionog dokumenta „Podrška vladavini prava i temeljnim pravima“ u nadležnosti Ministarstva pravde, ljudskih i manjinskih prava. Realizacija projekta „Unapređenje pristupačnosti javnih ustanova i centara za socijalni rad u Crnoj Gori“ je otpočela 1. Septembra 2020. i trenutno je u toku revizija glavnog projekta za 19 javnih objekata. Projekat je vrijedan 166,240.00€, dok su sredstva opredjeljena za prilagođavanje objekta u javnoj upotrebi za pristup, kretanje i upotrebu licima sa invaliditetom i licima smanjene pokretljivosti – Stara zgrada Vlade, opredjeljena u iznosu od 47.776,30€.

Kada je u pitanju nova finansijska perspektiva IPA 2021-2027 (IPA III) Evropska komisija je definisala odredbe i kriterijume koji će se primjenjivati, čime će se unaprijediti efektivnost i efikasnost korišćenja dostupnih fondova EU. Uredba (EU) 2021/1529 Evropskog parlamenta i Savjeta, od 15. septembra 2021, o uspostavljanju Instrumenta za pretpristupnu podršku (IPA III), objavljena je u Službenom listu Evropske unije 20. septembra 2021. godine i primjenjuje se retroaktivno od 1. januara 2021. godine. Tokom narednog perioda, očekuje se usvajanje i preostalih akata i relevantnih strateških dokumenata kojima se bliže definiše sprovođenje IPA-e III.



Finansijska podrška EU, u iznosu od 14,1 milijarde eura za period 2021-2027 za sve države korisnice IPA podrške, biće usmjerena kroz pet oblasti politika, takozvanih prozora, i to:

1. Vladavina prava, temeljna prava i demokratija;
2. Dobro upravljanje, usklađivanje sa pravnom tekovinom, strateško komuniciranje i dobrosusjedski odnosi;
3. Zelena agenda i održivo povezivanje;
4. Konkurentnost i inkluzivni rast;
5. Teritorijalna i prekogranična saradnja.

U skladu sa zaključkom Vlade broj 04-3211/2 od 8. jula 2021. godine i obavezom relevantna resorna ministarstva su formirala međuresorne radne grupe za svaki od prozora u IPA-i III, osim za prozor Teritorijalna i prekogranična saradnja, koju prate posebno utvrđena pravila za pripremu operativnih programa, u saradnji sa partnerima za svaki od programa i uz konsultacije u svim državama korisnicama programa prekogranične i transnacionalne saradnje.

Do sada je završeno programiranje IPA-e 2021 i očekuje se dostavljanje finansijskog sporazuma od strane Evropske komisije. Nakon intenzivnog rada svih relevantnih institucija i aktera uključenih u ovaj proces, finalni nacrti Strateškog odgovora i programa IPA 2022 su dostavljeni Evropskoj komisiji u skladu sa postavljenim rokovima.

B) PREOSTALI KLJUČNI KORACI U 2022-2023. GODINI

TABELA

	Noseća institucija	Institucije partneri	Rok	Finansijska procjena i izvor finansiranja
Strateški dokumenti	<ol style="list-style-type: none">1. Strategija za unapređenje zaštite i zdravlja na radu u Crnoj Gori 2022-2027. sa Akcionim planom implementacije za 2022.2. Akcioni plan implementacije Strategije za unapređenje zaštite i zdravlja na radu u Crnoj Gori 2022-2027, za 2023.	MER,MZ,UIP MPLJMP	<ol style="list-style-type: none">1. 2022-20272. 20233. 2022-2026	Iz budžeta



	<p>3. Strategija razvoja sistema socijalne zaštite starijih lica za period od 2022-2026.</p> <p>4. Strategija razvoja sistema socijalne i dječije zaštite za period od 2022. do 2026. godine</p> <p>5. Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost² 2021 – 2025 s Akcionim planom 2021-2022. i Završni izvještaj o sprovođenju Plana aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti 2017-2021.</p> <p>6. Strategija za zaštitu lica sa invaliditetom od diskriminacije i promociju jednakosti 2022-2027³.</p> <p>7. Plan za implementaciju programa „Garancija za mlade“</p> <p>8. Akcioni plan zapošljavanja za 2023. godinu</p> <p>9. Akcioni plan zapošljavanja za 2024. godinu</p>	<p>MFSS</p> <p>MER</p> <p>MER</p>	<p>4. 2022-2026</p> <p>5. 2021-2025</p> <p>6. 2021-2025</p> <p>7. 2022/II</p> <p>8. 2022/IV</p> <p>9. 2024</p> <p>10. 2025</p> <p>11. 2022-2024</p>	<p>6. Budžet i donacije</p>
--	--	-----------------------------------	---	-----------------------------

² Sredstva za realizaciju Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost 2021 – 2025 s Akcionim planom 2021-2022 biće obezbijedena iz Budžeta Crne Gore i donatorskih sredstava. Za realizaciju 41 mjere u dvogodišnjem periodu važenja AP koje treba realizovati iz sredstava budžeta, neophodno je obezijediti 194.700€ iz Budžeta Crne Gore, kao i sredstva iz donacija u iznosu od 208.000€.

³ Ekspertska podrška za pripremu Nacrta Strategije za zaštitu lica sa invaliditetom je obezbijedena od strane UNDP-a u iznosu od 10 000 američkih dolara, dok će dodatna sredstva biti zahtijevana za prevod dokumenta na albanski i engleski jezik, kao i prevod u zvučnom format za lica oštećenog sluha i publikovanje dokumenta. Pored zahtijevanog sredstva će biti zahtijevana za implemtanciju Strategije realizovane aktivnosti istraivnja edukacija promocija kao i analizu pravnog Sistema za izmjenu režima poslovne sposobnosti za OSI što će podrazumijevati angažovanje dva eksperta



	10. Akcioni plan zapošljavanja za 2025. godinu	MER		
	11. Program dostojanstvenog rada	MER		
		MER, UIP, Agencija za mirno rješavanje radnih sporova, Socijalni savjet, ZZZCG, socijalni partneri		
Zakoni i podzakonska akta	1. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu	MER	1. 2022/IV	Iz budžeta
	2. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o zabrani zlostavljanja na radu		2. 2023/IV	
	3. Zakon o zaštiti od jonizujućih zračenja, radijacionoj i nuklearnoj sigurnosti i bezbjednosti		3. 2024/IV	
	4. Zakon o zabrani diskriminacije	MPLJMP	4. 2022/II	
	5. Predlog zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i		5. 2022/III	



	<p>zapošljavanju lica sa invaliditetom⁴</p> <p>6. Predlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti</p> <p>7. Zakon o socijalnoj i dječijoj zaštiti</p> <p>8. Zakon o jedinstvenom tijelu vještačenja</p> <p>9. Zakon o povlastici na putovanje lica sa invaliditetom</p>		<p>6. 2022/IV</p> <p>7.2022/IV</p> <p>8.II Q2022 (primjena od IIIQ2023);</p> <p>9.IV/2022</p>	
<p>Administrativni kapaciteti:</p> <p>1. Zapošljavanja</p> <p>2. Obuke</p>	<p>Tri osobe su zaposlene u Direkciji za radnu ravnopravnost: načelnica I dvije samostalne savjetnice.</p> <p>Pravilnikom je predviđeno pet izvršioaca /iteljke – načelnik/ca I 4 samostalna/e savjetnika/ce.</p> <p>Direktorat za OSI</p> <p>Zaposlene su tri osobe: v.d. generalna direktorica Direktorata i tri izvršioaca (dva samostalna savjetnika II i samostalni savjetnik III), upražnjeno je mjesto samostralnog savjetnika I – diplomirani pravnik/ca.</p> <p>Predvidjeti zapošljavanje 2 osobe do kraja 2022.</p>	<p>MPLJMP</p>		
		<p>MER</p>		

⁴ U skladu sa novim zakonom će biti neophodno donijeti I podzakonska akta koja u ovom trenutku nije moguće navesti



	<p>samostalne savjetnice I na neodređeno vrijeme sa Pravnim fakultetom I samostalne savjetnice II na određeno vrijeme sa fakultetom iz oblasti društvenih ili humanističkih nauka</p> <p>U Direkciji za radne odnose potrebno je zapošljavanje jednog službenika sa VII 1 nivoom kvalifikacije obrazovanja – pravni fakultet</p> <p>Strategija razvoja Sistema socijalne i dječje zaštite 2018-2022 i Strategija razvoja sistema socijalne zaštite starijih 2018-2022, važe do kraja ove godine i da ne sadrže podatke koji se odnose na zapošljavanje, izuzev za:</p> <ul style="list-style-type: none">- JU Dom starih “ Podgorica”, gdje je, od planiranih 47 do sad zapošljeno 38 lica, 11 na određeno, 27 na neodređeno; U 2022. planirano zapošljavanje 2 izvršioca na određeno, 7 medicinskih sestara, 3 negovateljice, 3 servirke, 1 radnik, 1, kuvar, 1 pomoćni radnik, 1 vozač, 3 higijeničarke, 1 doktor (ukupno 22 osobe)- JU Dom starih “Nikšić” gdje je od planiranih 80 lica do	MFSS		
--	--	------	--	--



	sada zapošljeno 39 lica. U toku 2022. potrebno je zaposliti 32 radnika.			
	Obuke „socijalna inkluzija“ Što se tiče planiranih obuka, u ovoj godini akreditovano je više programa obuke u oblasti socijalne i dječje zaštite za stručne radnike, stručne saradnike, saradnike, volontere radi održavanja i unapređivanja stručnih kompetencija i kvaliteta stručnog rada i dvije obuke vezane za primjenu propisa u oblasti socijalne i dječje zaštite, kao i sprovođenje završnog modula obuke za sprovođenje odgovarajućeg oblika eksterne supervizije (4 modula po 3 dana).			
Potrebna infrastruktura –				
Ostalo –				

C) PRAKSA DRŽAVE ČLANICE EU

Pravna tekovina u oblasti radnih odnosa sadrži direktive koje se odnose na radne odnose i uslove rada, od kojih je 14 direktiva implemetirano u ovom dijelu u **Zakon o radu**. Podrška država članica je od velikog značaja za usklađivanje propisa iz ove oblasti, a posebno na usklađivanje Zakona o radu. Prilikom izrade ovog zakona koristila su se uporedna iskustva država iz regiona (Hrvatke, Srbije, Bosne i Hercegovine, Slovenije), koja će se takođe koristiti i prilikom izrade izmjena i dopuna zakona koje su planirane za 2022. godinu, a posebno iskustva država koje su članice Evropske unije.

Praksu i iskustvo država članica EU - Republike Hrvatske i Republike Slovenije koristili smo prilikom izrade **Zakona o zaštiti i zdravlja na radu** i podzakonskih akata. Iskustva Republike Hrvatske kroz organizovanje ekspertske misije i studijske posjete kroz TAIEK, dok smo iskustva Republike Slovenije koristili i u pravcu



prenošenja iskustva koje Slovenija ima kada je konkretno u pitanju djelovanje koordinatora za zaštitu i zdravlje na radu u fazi izrade projekta i koordinatora za zaštitu i zdravlje na radu u fazi izgradnje objekata.

Prilikom izrade **Zakona o posredovanju pri zapošljavanju** i pravima za vrijeme nezaposlenosti koristilo se iskustvo i praksa Republike Hrvatske u oblasti politike zapošljavanja. Dalja nadogradnja ove politike treba da se zasniva na već uspostavljenim osnovama sa ovom državom članicom EU.

Kada je u pitanju **profesionalna rehabilitacija i zapošljavanje lica sa invaliditetom**, ovaj sistem u Crnoj Gori je uspostavljen po uzoru na slovenački model. Imajući u vidu razvijenost predmetne oblasti u Republici Sloveniji i Republici Hrvatskoj, iskustvo tih država nam može doprinijeti unapređenju oblasti profesionalne rehabilitacije i u domenu zapošljavanja lica sa invaliditetom, posebno iz razloga što se buduća rješenja u novom Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom oslanjaju na hrvatska rješenja iz ove oblasti.

Od država regiona Republika Hrvatska je najviše napredovala kada je u pitanju **zaštita od diskriminacije lica sa invaliditetom**, kao i u pogledu harmonizacije propisa u skladu sa Konvencijom UN o pravima lica sa invaliditetom.

U ovoj državi postoji Pravobranitelj za lica sa invaliditetom.

Španija i Malta su države koje su takođe ostvarila napredak za lica sa invaliditetom, u pogledu pružanja usluga za lica sa invaliditetom bez diskriminacije.

Socijalne usluge Austrije, kao što su minimalni benefiti, kao i socijalno osiguranje i penzije, doprinose vrlo visokom nivou socijalne sigurnosti za stanovnike te zemlje. Zajedno sa Francuskom, Belgijom, Danskom, Finskom, Njemačkom, Italijom i Švedskom, Austrija se svrstava među osam zemalja koje više od jedne četvrtine svog bruto domaćeg proizvoda ulažu u socijalne izdatke.

Sistem socijalnog osiguranja u Austriji karakteriše kombinacija centralnih i decentralizovanih komponenti. Sistemom socijalnog osiguranja dominiraju zakonski propisane benefiti socijalnog osiguranja, kao i univerzalne usluge za cjelokupno stanovništvo, bez obzira na bilo kakvu dokazanu potrebu.

Austriju karakteriše posebno dobro razvijen sistem saradnje između velikih ekonomskih interesnih grupa poslodavaca i zaposlenih i sa institucijama Vlade. Austrijsko socijalno partnerstvo daje značajan doprinos ekonomskom rastu i socijalnom miru u Austriji zahvaljujući svojoj sposobnosti da postigne konsenzus, pomirenju interesa i koordiniranom pristupu.

3. POZICIJA POGLAVLJA UNUTAR TEMATSKOG KLASTERA

Poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje se nalazi u okviru klastera Konkurentnost i inkluzivni rast (10 Informatičko društvo i mediji, 16 Porezi, 17 Ekonomska i monetarna politika, 19 Socijalna politika i



zapošljavanje, 20 Preduzetništvo i industrijska politika, 25 Nauka i istraživanje, 26 Obrazovanje i kultura, 29 Carinska unija).

Dio koji se odnosi na socijalnu inkluziju u okviru poglavlja 19 Socijalna politika i zapošljavanje povezan je u određenim segmentima sa poglavljem 23 Pravosuđe i temeljna prava (dijelovi koji se odnose na zabranu diskriminacije lica sa invaliditetom).

U kontekstu **mjera rane integracije**, Ministarstvo ekonomskog razvoja preduzima aktivnosti na uvođenju programa „Garancija za mlade“ u Crnoj Gori. „Garancija za mlade“ je uspostavljena u EU preporukom Savjeta od 22. aprila. 2013. godine, koja je dodatno ojačana Preporukom o lakšem prelasku u svijet rada – jačanje Garancije za mlade te o zamjeni Preporuke Savjeta od 22. aprila 2013. o uspostavi Garancije za mlade od 30. oktobra 2020. godine. Glavni princip programa je da svaka mlada osoba u roku od 4 mjeseca nakon što napusti obrazovanje ili osposobljavanje ili postane nezaposleno lice, dobije kvalitetnu ponudu za posao, pripravništvo, dalje usavršavanje ili nastavak obrazovanja. Sprovođenje programa je u skladu sa ostvarivanjem principa Evropskog stuba socijalnih prava, tačnije principa 4 - aktivna podrška zapošljavanju, a Crna Gora ima mogućnost dodatne finansijske podrške za ovaj program kroz Ekonomski i investicioni plan za Zapadni Balkan iz oktobra 2020. godine. Imajući u vidu visoku nezaposlenost mladih i njihov otežan pristup tržištu rada, implementacija ovog programa će dati snažan podsticaj za strukturne reforme na tržištu rada u cilju povećanja aktivnosti i zaposlenosti mladih u Crnoj Gori. Shodno Preporuci, njeno sprovođenje (za države članice) prati Komitet za zapošljavanje u okviru evropskog semestra (Employment Committee-EMCO). Ističemo da je Komitet za zapošljavanje osnovan Odlukom Savjeta 2000. godine radi u okviru politike Evropske strategije zapošljavanja i ima jednu od ključnih uloga uz okviru Evropskog semestra. Sastav Komiteta čine predstavnici Evropske komisije i po dva člana iz država članica.

Crna Gora je u proteklom periodu aktivno učestvovala na sastancima Komiteta koji se redovno održavaju na proljeće, a na kojima se razmatra Program ekonomskih reformi u dijelu oblasti zapošljavanje i tržište rada i predstavnici Crne Gore aktivno učestvuju u definisanju predloga zaključaka iz ove oblasti koji se u konačnom usvajaju na Ministarskom sastanku.

Imajući u vidu navedeno, bilo bi korisno da Crna Gora može u ulozi posmatrača prisustvovati sjednicama Komiteta kada je predmet diskusije sprovođenje navedene Preporuke, ali generalno i politika zapošljavanja.