



Crna Gora

Ministarstvo rada, zapošljavanja
i socijalnog dijaloga

**TRINAESTI NACIONALNI IZVJEŠTAJ O PRIMJENI IZMIJENJENE EVROPSKE
SOCIJALNE POVELJE**

(čl. 2, 3, 4, 5, 6, 20)

CRNA GORA

CIKLUS 2024

Član 2 stav 1 Razumno dnevno i nedjeljno radno vrijeme

a) Navedite informacije o zanimanjima, ako postoje, gdje nedjeljno radno vrijeme može biti duže od 60 sati ili više, prema zakonu, kolektivnim ugovorima ili drugim sredstvima, uključujući:

- podatke o tačnom broju nedjeljnih sati koje osobe u tim zanimanjima mogu raditi;
- informacije o svim zaštitnim mjerama koje postoje radi zaštite i zdravlja radnika, gdje radnici rade više od 60 sati.

Članom 2 Zakona o radu Crne Gore („Sl. list CG“ br. br. 74/2019, 8/2021, 59/2021, 68/2021, 145/2021, 77/2024, 84/2024 i 86/2024) propisuje se opseg primjene ovog zakona. Ovaj zakon primjenjuje se na zaposlene koji rade na teritoriji Crne Gore kod domaćeg ili stranog pravnog ili fizičkog lica, kao i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane poslodavca sa sjedištem u Crnoj Gori, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno. Ovaj zakon primjenjuje se i na zaposlene u državnim organima, organima državne uprave, jedinicama lokalne samouprave i javnim službama, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno. Ovaj zakon primjenjuje se i na zaposlene strance koji rade kod poslodavca na teritoriji Crne Gore, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno. Ovaj zakon primjenjuje se i na fizička lica koja se bave privrednom djelatnošću radi sticanja dobiti, a tu djelatnost ne obavljaju za račun drugoga.

Zakonom o radu Crne Gore uređena su prava i obaveze zaposlenih u vezi s radnim vremenom. Konkretno, članovi 60, 61, 64, 67, 68 i 69 definišu osnovne aspekte organizacije radnog vremena, preraspodjele i prekovremenog rada.

Član 60 Pojam radnog vremena

Propisano je da radno vreme predstavlja period u kojem zaposleni obavlja poslove za koje je zasnovao radni odnos ili je na raspolaganju poslodavcu. Dežurstvo se smatra radnim vremenom, dok pripravnost (kada zaposleni nije na radnom mjestu) nije radno vrijeme, osim ako zaposleni obavlja poslove po pozivu.

Član 61 Puno radno vrijeme

Puno radno vreme iznosi 40 časova nedjeljno. Kolektivnim ugovorom može se predvidjeti kraće puno radno vreme.

Član 64 Prekovremeni rad

Prekovremeni rad se uvodi u slučaju iznenadnog povećanja obima posla ili više sile. Poslodavac mora donijeti pisanu odluku o prekovremenom radu prije njegovog početka (ili naknadno u roku od tri dana). Maksimalno prosječno trajanje prekovremenog rada ne smije prelaziti 48 časova nedjeljno u okviru četvoromjesečnog perioda.

Član 67 Raspored radnog vremena

Poslodavac odlučuje o rasporedu radnog vremena, uključujući preraspodjelu i skraćeno radno vrijeme. Odluka mora biti dostupna zaposlenima najmanje sedam dana unaprijed, osim u hitnim slučajevima.

Član 68 Preraspodjela radnog vremena

Preraspodjela omogućava duže radno vreme u jednom periodu i kraće u drugom, uz uslov da prosječno trajanje ostane u skladu sa ugovorenim normama. Period preraspodjele može trajati od jednog do šest mjeseci (ili do godinu dana uz kolektivni ugovor). Maksimalno nedeljno trajanje rada tokom preraspodjele je do 48 časova (izuzetno do 60 časova na sezonskim poslovima uz saglasnost zaposlenog).

Član 69 Preračunavanje časova rada

U slučaju preraspodjele radnog vremena, prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu. Ako zaposlenom prestane radni odnos pre isteka preraspodjele, višak časova rada računa se kao prekovremeni rad i priznaje za ostvarivanje prava na penziju.

Ove odredbe imaju za cilj da osiguraju fleksibilnost u organizaciji rada uz zaštitu prava zaposlenih.

Dakle, prema članu 61 Zakona o radu Crne Gore, radno vrijeme zaposlenog u redovnim okolnostima ne može biti duže od 40 sati sedmično. Međutim, prekovremeni rad i preraspodjela radnog vremena dozvoljeni su pod određenim uslovima propisanim u članovima 64 i 68 Zakona o radu Crne Gore. Prekovremeni rad može trajati najduže do 50 sati sedmično, dok se, u sezonskim poslovima, prema kolektivnim ugovorima i uz saglasnost zaposlenog, radno vrijeme može produžiti do maksimalno 60 sati sedmično.

Takođe je dozvoljena i preraspodjela u slučaju sezonskih poslova ili specifičnih potreba poslodavca, pri čemu zaposleni mogu raditi više od punog radnog vremena u određenim periodima, ali to ne smije trajati duže od četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno, što može produžiti preraspodjelu na šest mjeseci.

Zakon o radu Crne Gore („Sl. List CG” br. 74/2019, 8/2021, 59/2021, 68/2021, 145/2021, 77/2024, 84/2024 – drugi zakon i 86/2024) u članu 66 propisuje zabranu obavljanja prekovremenog rada koji je uveden u suprotnosti sa odredbama članova 64 i 65.

Nadalje, članom 65 Zakona o radu Crne Gore propisani su izuzeci povodom uređivanja radnog vremena za zaposlene u zdravstvenim ustanovama, Vojsci Crne Gore i organima za izvršenje krivičnih sankcija, za koje sektore se može posebnim zakonom urediti trajanje i raspored radnog vremena.

Članom 82 Zakona o zdravstvenoj zaštiti Crne Gore („Sl. list CG”, br. 3/16, 39/16, 2/17, 44/18, 24/19, 24/19, 82/20, 8/21, 3/23, 48/24, 77/24 i 84/24) propisano je radno vrijeme i organizovanje rada u zdravstvenim ustanovama, koje radno vrijeme odstupa od Zakona o radu u pogledu odredbi maksimalnog trajanja sedmičnog radnog vremena. Tim članom Zakona propisano je da ako potrebe procesa rada to zahtijevaju, u nekim ustanovama poput Zavoda za hitnu medicinsku pomoć kao i Kliničkom centru Crne Gore, maksimalno trajanje radnog vremena u toku sedmice,

uključujući i prekovremeni rad, može trajati do 50, odnosno 55 časova sedmično, uz pisanu saglasnost zaposlenog.

Članom 136 Zakona o vojsci Crne Gore („Sl. list CG”, br. 51/2017 i 34/2019) propisani su raspored, početak i završetak radnog vremena u toku dana ili za duži vremenski period, prema uslovima rada i prirodi posla jedinice i evidencija o prisutnosti na poslu koji se utvrđuju propisom Ministarstva. Osim Zakona, radno vrijeme u vojsci uređuje i Pravilnik o radnom vremenu u Vojsci Crne Gore („Sl. List CG”, br. 30/2010 i 32/2017).

U slučaju da radno vrijeme zaposlenog traje duže od ugovorenog radnog vremena, trajanje tog rada ne može biti duže od 250 časova na godišnjem nivou.

Granskim kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca može se predvidjeti drugačije trajanje prekovremenog rada, u skladu sa zakonom.

Članom 209 Zakona o radu propisane su novčane kazne u rasponu od 1.000 eura do 10.000 eura za pravna lica koja načine prekršaj, odnosno ukoliko uvedu prekovremeni rad suprotno članu 64 ovog zakona kojim se uređuje prekovremeni rad.

Inspekcija rada je u periodu od 01.10.2023. do 30.09.2024. godine kontinuirano kontrolisala primjenu odredaba Zakona o radu u pogledu trajanja radnog vremena zaposlenih, u cilju otklanjanja nepravilnosti koje bi se ticale nezakonito uvedenog prekovremenog rada.

Kako bi mogli utvrditi da li je poslodavac organizovao prekovremeni rad, suprotno čl. 64 Zakona o radu, inspektori su morali izvršiti uvid u pisane odluke o rasporedu radnog vremena zaposlenih i rasporedu zaposlenih po smjenama (član 67), kao i odluke o rasporedu sedmičnog odmora (član 76).

U navedenom periodu inspekcija rada je u 3386 inspekcijskih nadzora vršila kontrolu gore navedenih odredbi.

Tom prilikom je utvrđeno 515 nepravilnosti koje su se odnosile na neposjedovanje odluka o rasporedu radnog vremena zaposlenih i rasporedu zaposlenih po smjenama (član 67), kao i odluke o rasporedu sedmičnog odmora (član 76), za koji prekršaj je izdato 575 prekršajnih naloga u ukupnom iznosu od 319.700,00€ €, te podnijeto 13 zahtjeva za pokretanje prekršajnog postupka.

Kada je u pitanju nezakonito uvođenje prekovremenog rada, suprotno čl. 64 Zakona o radu, utvrđeno je 137 nepravilnosti, za koje je izdato 212 prekršajnih naloga u ukupnom iznosu od 119.700,00€, te podnijeto 14 zahtjeva za pokretanje prekršajnog postupka.

Inspekcija rada od početka 2023. godine, u značajnoj mjeri svoje djelovanje usmjerava na suzbijanje nezakonitog prekovremenog rada, kao i da te aktivnosti daju vidljive rezultate u praksi, što se naročito odrazilo u sektoru trgovine, kada je usled konstantnih kontrola inspekcije došlo do skraćivanja radnog vremena u četiri najveća trgovačka lanca prehrambenih proizvoda.

b) Navedite informacije o nedjeljnom radnom vremenu pomoraca.

Prema članu 155 Zakona o sigurnosti pomorske plovidbe („Sl. list CG“ br. 62/13, 6/14, 47/15, 71/17, 34/19 i 77/20), radno vrijeme pomoraca je uređeno s ciljem osiguranja adekvatnog odmora i sigurnosti na radu. Pomorci imaju pravo na minimalno vrijeme odmora koje se mora poštovati u skladu sa zakonom. Prema tome, pomorci moraju imati najmanje 14 sati odmora u periodu od 24 sata, a ukupno 77 sati odmora u sedam dana.

Pored toga, istim članom Zakona o sigurnosti pomorske plovidbe je propisano da na brodu moraju biti istaknuti rasporedi rada i odmora, kako bi se osigurala transparentnost i poštovanje pravila. Brodar je obavezan voditi evidenciju o radnim i slobodnim satima pomoraca, a vježbe i obuke na brodu organizuju se tako da što manje ometaju vrijeme odmora.

Radno vrijeme uključuje sve periode u kojima zaposleni obavlja svoje dužnosti ili je na raspolaganju poslodavcu, dok vrijeme pripravnosti, kada zaposleni nije direktno na poslu, ali može biti pozvan, ne ulazi u radno vrijeme, osim kada zaposleni po pozivu započne rad.

c) Navedite informacije o tome kako se tretiraju neaktivna razdoblja dežurstava u smislu radnog vremena ili vremena odmora.

Radno vrijeme, koje je propisano članom 60 Zakona o radu je vremenski period u kojem zaposleni obavlja poslove i zadatke radnog mjesta za koje je zasnovao radni odnos, kao i vrijeme u kojem se zaposleni nalazi na raspolaganu poslodavcu, bilo da se nalazi na svom radnom mjestu ili drugom mjestu koje odredi poslodavac (dežurstvo).

Odredbom člana 60 Zakona o radu propisano je da se pripravnost, odnosno kada zaposleni nije na svom radnom mjestu ili na mjestu koje je odredio poslodavac, a spreman je da se odazove pozivu za obavljanje poslova ako se ukaže potreba, ne smatra radnim vremenom. Međutim, ako se zaposleni tokom pripravnosti odazove pozivu i započne obavljanje poslova, to vrijeme se računa kao radno vrijeme, uključujući i vrijeme potrebno za putovanje od mjesta stanovanja do radnog mjesta

Opštim kolektivnim ugovorom ("Sl. list Crne Gore", br. 150/22 od 30.12.2022), odredbom člana 16 propisano je da se zarada zaposlenog uvećava se za svaki čas proveden u pripravnosti u visini 10% cijene časa utvrđene prema osnovnoj zaradi tog zaposlenog. Pripravnost zaposlenog određuje se u slučajevima propisanim aktom poslodavca, odnosno aktom Vlade Crne Gore za zaposlene u javnom sektoru, s tim što ne može trajati duže od 10 dana u mjesecu, ukoliko drugačije nije utvrđeno granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili aktom Vlade Crne Gore. Vrijeme koje zaposleni, kojem je određena pripravnost, provede na radnom mjestu obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom i plaća se kao prekovremni rad.

Član 3 stav 1 Zaštita i zdravlje i radno okruženje

Navedite informacije o sadržaju i implementaciji nacionalnih politika o psihosocijalnim ili novim rizicima kao i rizicima u nastajanju, uključujući:

- u gig ekonomiji ili platformskoj ekonomiji;
- u pogledu rada na daljinu;
- na poslovima koji zahtijevaju intenzivnu pažnju ili visoke performanse;
- na poslovima vezanim uz stres ili traumatske situacije na poslu;
- na radnim mjestima pogođenim rizicima od klimatskih promjena.

Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu („Sl. list CG“, broj 34/14 i 44/18), propisano je da se zaštita i zdravlje na radu obezbjeđuje i sprovodi primjenom savremenih tehničko-tehnoloških, organizacionih, zdravstvenih, socijalnih i drugih mjera i sredstava zaštite u skladu sa ovim zakonom, drugim propisima, ratifikovanim i objavljenim međunarodnim ugovorima. Ovaj zakon primjenjuje se na zaposlene koji rade na teritoriji Crne Gore kod pravnih lica i preduzetnika u svim djelatnostima, državnim organima, organima državne uprave, odnosno jedinicama lokalne samouprave, zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo, ako su propisima zemlje prijema predviđene nepovoljnije mjere zaštite i zdravlja na radu od onih koje su predviđene ovim zakonom, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Navedenim zakonom precizirano je da zaštita i zdravlje na radu podrazumijeva obezbjeđivanje uslova na radu koji ne dovode do povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom i koji stvaraju pretpostavke za punu fizičku i psihičku zaštitu zaposlenih.

Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, propisano je da je poslodavac dužan da u planiranju i obavljanju svoje djelatnosti razvija i koristi odgovarajuće tehnologije koje nijesu štetne po zdravlje i okolinu i uvodi i sprovodi mjere specifične zdravstvene zaštite zaposlenih. Specifičnu zdravstvenu zaštitu zaposlenih obezbjeđuje poslodavac, u okviru svojih prava i dužnosti, a ista obuhvata preventivne aktivnosti vezane za stvaranje i održavanje bezbjedne i zdrave radne sredine koja omogućava optimalno fizičko i mentalno zdravlje na radu, prilagođavanje radnog procesa granicama realnih ljudskih mogućnosti i selekciju zaposlenih prema njihovim psihofizičkim, radnim i stručnim sposobnostima u cilju odgovarajućeg rasporeda u radnom procesu.

Akcionim planom za sprovođenje Strategije za unapređenje zaštite i zdravlja na radu u Crnoj Gori za 2023. godinu, kao jedna od aktivnosti koja utiče na realizaciju Operativnog cilja 1 – Unapređenje institucionalnog okvira definisana je kroz informisanje državnih službenika o pitanjima nadležnosti iz oblasti zaštite i zdravlja na radu.

Nakon razmatranja o mogućnosti uvođenja teme „Zaštite i zdravlja na radu“ koja uključuje i obuku po pitanju psihosocijalnih rizika, kao i rizika u nastajanju u postojeće programe obuka koje je Uprava za ljudske pilotirala preko Programa obuke za novozaposlene, ova tema se uvrstila u pomenuti program.

Cilj obuke je podizanje svijesti zaposlenih o mjerama zaštite i zdravlja na radu, kao i o preventivnim mjerama od psihosocijalnih rizika, kao i rizika u nastajanju.

Link u nastavku:

Kalendar obuka za realizaciju Programa obuke za novozaposlene službenike i namještenike (www.gov.me)

Kada su u pitanju radna mjesta pogođenim rizicima od klimatskih promjena, Pravilnikom o mjerama zaštite i zdravlja na radu ("Sl. list CG", br. 104/20) Prilog 1 tačka 8 je definisano da radovi na otvorenom prostoru pri ekstremno niskim spoljnim temperaturama, kada je temperatura ispod -15 C ili pri ekstremno visokim spoljnim temperaturama kada je temperatura iznad 36 C ne treba da se obavljaju, osim u slučajevima ozbiljne, neposredne i neizbježne opasnosti, kada su ugroženi ljudski životi i materijalna dobra od društvenog značaja.

Radovi na otvorenom prostoru pri niskim i visokim spoljnim temperaturama treba da se obavljaju u skladu sa propisima, standardima, aktom o procjeni rizika, posebnim uputstvima za bezbjedan rad na radnom mjestu i preporukama izdatim od strane organa državne uprave nadležnog za poslove rada ili organa državne uprave nadležnog za poslove zdravlja.

Na fonu navedenog, Ministarstvo rada u saradnji sa Institutom za javno zdravlje Crne Gore svake godine objavljuje Preporuke za rad pri ekstremno niskim i visokim spoljnim temperaturama na zvaničnom sajtu Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga.

Link u nastavku

Preporuke za rad na otvorenom prostoru pri ekstremno visokim spoljnim temperaturama (www.gov.me)

Član 3 stav 2 Izmijenjene povelje (član 3 stav 1 Povelje iz 1961.) Propisi o zaštiti i zdravlju

a) Navedite informacije o:

- preduzetim mjerama kako bi se osiguralo da poslodavci uspostave aranžmane za ograničavanje ili obeshrabrivanje rada izvan normalnog radnog vremena (uključujući i pravo na isključenje)

U Crnoj Gori se puno radno vrijeme računa na nivou sedmice i isto iznosi 40 sati sedmično. Zakonom o radu se daje mogućnost da se kolektivnim ugovorom utvrdi radno vrijeme koje je kraće od 40 sati sedmično. Zakonom o radu je propisana i mogućnost rada dužeg od punog radnog vremena, odnosno prekovremeni rad. Razlozi za uvođenje prekovremenog rada propisani članom 64 Zakona o radu su; iznenada povećani obim posla, viša sila ili drugi izuzetni slučajevi. Prije početka prekovremenog rada poslodavac je u obavezi da o tome donese pisanu odluku koja mora da sadrži: razlog za uvođenje prekovremenog rada, spisak zaposlenih koji se angažuju duže od punog radnog vremena i vrijeme početka prekovremenog rada. U slučajevima kada je prekovremeni rad uveden iz razloga hitnosti, propisan je izuzetak u smislu da poslodavac može da uvede prekovremeni rad usmenim obavještenjem zaposlenih ali je dužan da u roku od tri dana od prestanka okolnosti zbog kojih je uveden prekovremeni rad, pisanu odluku uruči zaposlenom. Pod hitnim situacijama mogu se smatrati npr. prirodne nepogode, situacije u kojima je ugrožen opšti interes, epidemije ili zaraze, kvarovi na postrojenjima ili objektima i sl.

Također, propisana je i obaveza za poslodavca da obavijesti Inspekciju rada o uvođenju prekovremenog rada i u članu 208 Zakona o radu predviđena je kazna za nepoštovanje ove obaveze. Ova odredba omogućava Inspekciji rada da utvrdi da li je poslodavac uveo prekovremeni rad u skladu sa zakonom, da je dužina trajanja prekovremenog rada u skladu sa zakonom, ali da li je zaposlenima koji su obavljali rad duži od punog radnog vremena uvećana zarada u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima.

Prekovremeni rad traje dok se ne otklone rizici zbog kojih je uveden. U slučaju uvođenja prekovremenog rada prosječno radno vrijeme zaposlenog u toku perioda od četiri mjeseca ne može biti duže od 48 časova sedmično. U toku referentnog perioda od 4 mjeseca radno vrijeme može biti u jednom periodu kraće a u drugom duže od 48 časova. Međutim, gornja granica ili najduže trajanje prekovremenog rada ograničeno je na 50 časova sedmično. U ovom smislu Zakon o radu usklađen je sa Direktivom 2003/88/EZ o određenim oblicima organizacije radnog vremena.

Inspekcija rada kontinuirano kontroliše primjenu odredaba Zakona o radu u pogledu trajanja radnog vremena zaposlenih, u cilju otklanjanja nepravilnosti koje bi se ticale nezakonito uvedenog prekovremenog rada.

U periodu 01.10.2023. do 30.09.2024. godine inspekcija rada je u 3386 inspekcijskih nadzora vršila kontrolu i utvrdila 515 nepravilnosti koje su se odnosile na neposjedovanje odluka o rasporedu radnog vremena zaposlenih i rasporedu zaposlenih po smjenama (član 67), kao i odluke o rasporedu sedmičnog odmora (član 76), za koji prekršaj je izdato 575 prekršajnih naloga u ukupnom iznosu od 319.700,00€ €, te podnijeto 13 zahtjeva za pokretanje prekršajnog postupka.

Kada je u pitanju nezakonito uvođenje prekovremenog rada, suprotno čl. 64 Zakona o radu, utvrđeno je 137 nepravilnosti, za koje je izdato 212 prekršajnih naloga u ukupnom iznosu od 119.700,00€, te podnijeto 14 zahtjeva za pokretanje prekršajnog postupka.

- kako je osigurano pravo da ne budete kažnjeni ili diskriminirani zbog odbijanja rada van normalnog radnog vremena.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom, bez vođenja postupka utvrđivanja odgovornosti, ako za to postoji opravdani razlog. Odbijanje zaposlenog da radi van normalnog radnog vremena ne smatra se opravdanim razlogom za otkaz bez vođenja postupka utvrđivanja odgovornosti u skladu sa članom 172 Zakona o radu. Zakonom o radu propisano je da povrede radnih obaveza mogu biti teže i lakše. Povreda radnih obaveza može da nastane činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog i one se utvrđuju zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Nadalje, Opštim kolektivnim ugovorom, u odredbama čl. 26 i 27 sadržane su lakše i teže povrede radne obaveze. Među navedenim povredama radnih obaveza nije navedeno odbijanje zaposlenog da radi van radnog vremena, odnosno prekovremeno.

b) Molimo vas da pružite informacije o:

- preduzetim mjerama za obezbjeđivanje da samozaposleni radnici, radnici koji rade na daljinu i radnici u domaćinstvu budu zaštićeni propisima o zaštiti i zdravlju na radu;

- da li privremeni radnici, radnici koji su ustupljeni preko agencija i radnici na ugovorima na određeno uživaju isti standard zaštite po propisima zaštite i zdravlja na radu kao radnici sa ugovorima na neodređeno vrijeme

Članom 4 Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu („Službeni list CG“, broj 34/14 i 44/18) propisano je da se odredbe ovog zakona primjenjuju na zaposlene koji rade na teritoriji Crne Gore kod pravnih lica i preduzetnika u svim djelatnostima, državnim organima, organima državne uprave, odnosno jedinicama lokalne samouprave, zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo, ako su propisima zemlje prijema predviđene nepovoljnije mjere zaštite i zdravlja na radu od onih koje su predviđene ovim zakonom, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Odredbe Zakona se primjenjuju na sve zaposlene koji su po bilo kojem pravnom osnovu angažovani.

Član 3 stav 3 Izmijenjene povelje (član 3 stav 2 Povelje iz 1961. godine) Primjena propisa o zaštiti i zdravlju na radu

Molimo Vas da dostavite informacije o preduzetim mjerama za obezbjeđivanje nadzora nad primjenom propisa zaštite i zdravlja na radu koji se odnose na ugrožene kategorije radnika kao što su:

- radnici u domaćinstvu;
- radnici na digitalnim platformama;
- radnici na daljinu;
- upućeni radnici;
- radnici zaposleni kroz ustupanje;
- samozaposleni;
- radnici izloženi rizicima vezanim za životnu sredinu kao što su klimatske promene i zagađenje.

Zakon o zaštiti i zdravlju na radu se odnosi na sva lica koja po bilo kom pravnom osnovu rade kod poslodavca.

Član 4 stav 3 Pravo muškaraca i žena na jednake plate za rad jednake vrijednosti

- a) Molimo vas da naznačite da li je pojam jednakog rada i rada jednake vrijednosti definisan u domaćem pravu ili pravnoj praksi.

U pravnom sistemu Crne Gore, koncept jednakog rada i rada iste vrijednosti je definisan u Zakonu o radu. Prema članu 99 Zakona o radu, zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti. Pod radom iste vrijednosti se podrazumijeva rad koji zahtijeva isti nivo kvalifikacije obrazovanja, stručne kvalifikacije, odgovornost, vještine, uslove rada i rezultate rada.

Ovaj princip potvrđuje neotuđivo pravo zaposlenih na zaradu, gdje ukoliko zaposleni obavlja rad iste vrijednosti kao i njegove kolege, mora imati i istu zaradu. Kriterijumi za rad iste vrijednosti uključuju isti nivo kvalifikacije, odgovornosti, uslove rada i rezultate rada. Ova odredba se primjenjuje na sve zaposlene, bez obzira na pol ili radno mjesto, što znači da se upoređivanje zarada može vršiti između bilo kojih zaposlenih koji obavljaju rad iste vrijednosti, čak i ako rade na različitim radnim mjestima ili u različitim organizacijama.

U slučaju povrede ovog prava, zaposleni ima pravo na naknadu štete u visini neisplaćenog dijela zarade. Odluke poslodavca ili sporazumi koji nisu u skladu sa ovim odredbama su ništavi. Stoga, u Crnoj Gori je zakonski definisan i zaštićen koncept jednakog rada i rada iste vrijednosti, što je jedan od osnovnih principa u radnom pravu.

Zakon o radu takođe propisuje zabranu diskriminacije.

U skladu sa članom 7 Zakona o radu, neposredna i posredna diskriminacija u procesu zapošljavanja i tokom radnog odnosa strogo je zabranjena. Zabrana se odnosi na sve osnove utvrđene zakonom, uključujući rasu, boju kože, nacionalnu pripadnost, društveno ili etničko porijeklo, jezik, vjeru, političko mišljenje, pol, rodni identitet, seksualnu orijentaciju, zdravstveno stanje, invaliditet, starosnu dob, bračni status, trudnoću i druga lična svojstva. Ovim odredbama osigurava se jednak tretman svih lica u svim fazama radnog procesa.

Definicija diskriminacije (član 8) precizno razgraničava dva oblika:

Neposredna diskriminacija podrazumijeva svaku radnju, propis ili praksu koja dovede ili može dovesti pojedinca u nepovoljniji položaj u odnosu na druge isključivo zbog karakteristika navedenih u članu 7. Primjer bi bio odbijanje zaposlenja ženi zbog trudnoće ili ograničavanje napredovanja na osnovu etničke pripadnosti.

Posredna diskriminacija javlja se kada neutralni kriterijumi (npr. zahtjev za radnim vremenom) de facto onemogućavaju pristup određenim grupama, osim ako su ti kriterijumi objektivno opravdani i proporcionalni cilju.

Praksa višestruke diskriminacije (član 9) posebno se reguliše kroz zabranu diskriminacije u ključnim aspektima radnog odnosa:

Prilikom zapošljavanja, obrazovanja, napredovanja ili otkaza;

U određivanju uslova rada i prava iz ugovora;

U svim fazama profesionalnog razvoja (obuka, usavršavanje).

Svaka odredba ugovora o radu koja sadrži diskriminatorne elemente smatra se ništavom ab initio, što osigurava pravnu zaštitu žrtvama i sprečava zloupotrebu.

Ove odredbe predstavljaju temelj borbe protiv nejednakosti, osiguravajući da radno okruženje poštuje dostojanstvo i ravnopravnost svih zaposlenih.

Član 209. Zakona o radu Crne Gore predviđa novčane sankcije za pravna lica koja ne obezbijede zaštitu prava zaposlenih u skladu s odredbama o zabrani diskriminacije članovi 7–9 kao i članovi 11–14, u iznosu od 1000 do 10 000 eura. Ova odredba direktno doprinosi suzbijanju strukturalnih nejednakosti identifikovanih u analizi rodnog jaza, dostupnoj na linku: <https://www.ilo.org/media/480796/download> .

- b) Molimo vas da navedete informacije o sistemima klasifikacije i nadoknade na radnim mjestima, koji odražavaju princip jednakih plata, uključujući i privatni sektor.

Zakon o radu Crne Gore predstavlja osnovni pravni akt koji reguliše radne odnose i propisuje principe jednakih zarada a njegove ključne odredbe uključuju:

Zabranu neposredne i posredne diskriminacije pri zapošljavanju i na radnom mjestu, uključujući i diskriminaciju po osnovu pola.

Pravo zaposlenih na odgovarajuću zaradu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zakonom o radu propisano je da zaposleni ima pravo na zaradu koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Zarada koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, naknada zarade i druga primanja utvrđena kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu čini bruto zaradu u smislu ovog zakona. Bruto zarada zaposlenog za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od: osnovne zarade, posebnog dijela zarade, uvećanja zarade i dijela zarade po osnovu rodnog učinka ukoliko je ostvaren. Osnovna zarada je zarada koju zaposleni ostvari za puno radno vrijeme, odnosno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom i standardni radni učinak, u propisanim uslovima rada. Osnovna zarada se dobija množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova, ako posebnim zakonom nije drugačije predviđeno. Opštim kolektivnim ugovorom utvrđene su osnovne grupe poslova sa koeficijentima za utvrđivanje zarade po osnovu složenosti postignutih ishoda učenja i njihov opseg je od 1, 03 za kvalifikaciju stečenu završetkom dijela programa osnovnog obrazovanja (završen najmanje prvi ciklus osnovnog obrazovanja ili program funkcionalnog opismenjavanja) do 4,12 za kvalifikacija visokog obrazovanja - Doktor nauka (obima 300+180 kredita CSPK-a); Takođe, Sporazumom o utvrđivanju obračunske vrijednosti koeficijenta koji su zaključili socijalni partneri i Opštim kolektivnim ugovorom obračunska vrijednost koeficijenta određena je u bruto iznosu od 90 eura. Posebni dio zarade je dio zarade koji zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora i čini sastavni dio minimalne zarade. Posebni dio zarade, utvrđuje se kolektivnim ugovorom i ne može biti manji od 70% obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene

na nivou Crne Gore. Radni učinak zaposlenog određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i zalaganja i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama. Mjerila i normativi za vrednovanje ostvarenih radnih učinaka na poslovima čija priroda to omogućava i stimulansi za ostvarivanje većih rezultata rada utvrđuju se kolektivnim ugovorom kod poslodavca odnosno opštim aktom poslodavca. Osnovna zarada zaposlenog uvećava se, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, po osnovu: godina radnog staža (minuli rad), rada noću, rada na dan državnog ili vjerskog praznika, prekovremenog rada. Na ovaj način je precizno definisan način obračuna zarada zaposlenih koji ne ostavlja prostor za diskriminaciju u pogledu pola.

Primjenom navedenih odredaba Zakona o radu i Opšteg kolektivnog ugovora osigurava se primjena principa jednakosti zarada za sve zaposlene, i muškarce i žene. U praksi, razlika u zaradama između muškaraca i žena može biti uzrokovana obračunom nejednakog broja sati prekovremenog rada, noćnog rada, privremene spriječenosti za rad i dr. Pored navedenog, Zakonom o radu se dodatno garantuje jednakost zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti gdje se pod radom iste vrijednosti podrazumijeva rad za koji se zahtijeva isti nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, odgovornost, vještine, uslovi rada i rezultati rada. U odnosu na prethodno zakonsko rješenje, ovom odredbom se pravo na jednaku zaradu za isti rad ili rad jednake vrijednosti, garantuje svim zaposlenim bez obzira na pol ili bilo koje drugo svojstvo. U slučaju da se zaposlenom ne garantuje jednaka zarada za rad jednake vrijednosti, zaposleni ima pravo na naknadu štete u visini neisplaćenog dijela zarade. Odluka poslodavca ili sporazum sa zaposlenim koji nije u skladu sa navedenim ništavi su. Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni radni učinak i puno radno vrijeme, odnosno radno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Od oktobra 2024. godine, minimalna zarada iznosi 600 eura za zaposlene sa nivoom V kvalifikacije obrazovanja i 800 eura za zaposlene na radnim mjestima sa VI i višim nivoom kvalifikacije obrazovanja.

Član 68 Zakona o državnim službenicima i namještenicima utvrđuje da državni službenici imaju pravo na jednaku zaradu za jednaki rad. Dodatni detalji o uslovima zarada u javnom sektoru propisani su Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru. Ovaj zakon definiše principe kojih se treba pridržavati da bi se definisale zarade, različite komponente zarada u javnom sektoru i mogući dodaci na osnovne zarade. I u ovom slučaju zakon poziva na jednakost zarada u javnom sektoru za rad na istim ili sličnim poslovima, kao i za rad na poslovima za koje je potreban isti nivo ili podnivo kvalifikacija.

Klasifikacija radnih mjesta

U javnom sektoru, radna mjesta se klasifikuju u grupe i podgrupe prema: nivou kvalifikacije obrazovanja, složenosti poslova, odgovornosti kao i drugim elementima bitnim za vrednovanje posla. Privatni sektor ima veću fleksibilnost u klasifikaciji radnih mjesta, ali mora poštovati minimalne zakonske standarde.

Kako je već navedeno, osnovna zarada zaposlenog se dobija množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova, ako posebnim zakonom nije drugačije predviđeno. Obračunska vrijednost koeficijenta za prosječno 174 časa na mjesečnom nivou utvrđuje se u iznosu 90,00 € bruto. U skladu sa odredbama Opšteg kolektivnog ugovora koeficijent složenosti

poslova za utvrđivanje zarade za radno mjesto utvrđuje se zavisno od nivoa obrazovanja, složenosti poslova, uslova rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, obima posla, odgovornosti za posao i drugih elemenata bitnih za vrednovanje određenog posla. Ovim kolektivnim ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima složenosti poslova za utvrđivanje zarade po osnovu složenosti postignutih ishoda učenja, i to:

Nivoi	Koeficijenti složenosti
Prvi nivo (I)	
a) U podnivo jedan (I1): - kvalifikacija stečena završetkom dijela programa osnovnog obrazovanja (završen najmanje prvi ciklus osnovnog obrazovanja ili program funkcionalnog opismenjavanja); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	3,30
b) U podnivo dva (I2): - kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja; - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	3,45
Drugi nivo (II) U nivo (II) - kvalifikacija nižeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a;	3,50
Treći nivo (III) U nivou tri (III) - kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a;	3,60
Četvrti nivo (IV)	
a) U podnivo jedan (IV1): - kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (240 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.;	3,7

b) U podnivo 2 (IV2): - kvalifikacija majstor (60 kredita CSPK-a);	3,8
Peti nivo (V) U nivo pet (V): - kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a;	4,0
Šesti nivo (VI) U nivo šest (VI): - kvalifikacija visokog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a;	4,4
Sedmi nivo (VII)	
a) U podnivo 1 (VII1): - kvalifikacija visokog obrazovanja (240, 180+60, 300, odnosno 360 kredita CSPK-a); i - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	5,00
b) U podnivo dva (VII2): - kvalifikacija visokog obrazovanja (180+120 ili 240+60 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	5,4
Osmi nivo (VIII) U nivo osam (VIII): - kvalifikacija visokog obrazovanja (300+180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a	7

Napominjemo da su u toku izmjene i dopune Zakona o radu koje imaju za cilj usklađivanje sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. godine o ravnoteži između privatnog i poslovnog života roditelja i pružatelja njege i stavljanju van snage Direktive vijeća 2010/18/EU i Direktive Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. godine o transparentnim i predvidivim radnim uslovima u Evropskoj uniji, kao i Okvirnim sporazumom o radu na daljinu iz 2001. godine. Osnovni ciljevi koji će se postići donošenjem izmjena i dopuna Zakona o radu, jesu

uspostavljanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života zaposlenih roditelja i pružatelja njege s jedne strane, transparentni i predvidljivi radni uslovi s druge strane, kao i fleksibilniji radni odnosi na tržištu rada kroz organizovanje rada van prostorija poslodavca.

Takođe, se u sklopu procesa pristupanja Evropskoj Uniji trenutno radi na transponovanju Direktive 2023/970 Evropskog parlamenta i Vijeća od 10.05.2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plata i mehanizama izvršenja kroz izmjene i dopune Zakona o radu. Transponovanjem, pa zatim implementacijom ove direktive, Crna Gora će osigurati pogodnije uslove rada za sve zaposlene po pitanju jednakosti zarada, a pored toga će doprinijeti i razvoju boljih i transparentnijih uslova prilikom samog procesa zapošljavanja.

- c) Molimo vas da pružite informacije o postojećim mjerama kako bi se u razumnom roku donio mjerljiv napredak u smanjenju jaza u platama polova. Molimo vas da obezbijedite statističke trendove u raskoraku u platama polova.

Crna Gora je u procesu usklađivanja Zakona o radu sa Direktivom 2023/970 Evropskog parlamenta i Savjeta, donesenom 10. maja 2023. godine. Ova direktiva ima za cilj jačanje primjene načela jednakih zarada za muškarce i žene koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti, što će se postići kroz povećanu transparentnost plata i efikasnije mehanizme izvršenja.

Transponovanjem i implementacijom ove direktive, Crna Gora će stvoriti bolje uslove rada za sve zaposlene, posebno u pogledu jednakosti zarada. Osim toga, ovaj proces će doprinijeti razvoju transparentnijih i pravednijih uslova zapošljavanja, što će na kraju dovesti do poboljšanja cjelokupnog radnog okruženja. Kroz ove reforme, Crna Gora će još jednom potvrditi svoju posvećenost principima jednakosti i pravednosti na radnom tržištu, što će imati pozitivan utjecaj na ekonomski i društveni razvoj zemlje.

U kontekstu ovih promjena, važno je osigurati da sistemi ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta budu zasnovani na rodno neutralnim kriterijumima, kako bi se izbjegla bilo kakva diskriminacija na osnovu pola. Ovakav pristup će omogućiti da se vrijednost rada ocjenjuje na osnovu njegove stvarne vrijednosti, a ne na osnovu pola zaposlenog. Na taj način, Crna Gora će biti u skladu sa evropskim standardima i doprinijeti stvaranju ravnopravnog radnog okruženja za sve zaposlene.

Prema podacima dobijenim putem Ankete o radnoj snazi, koja je sprovedena u 2023. godini (period od januara do decembra 2023. godine), od ukupnog broja aktivnog stanovništva 178,5 hiljada ili 56,0% čine muškarci, a 140,3 hiljade ili 44,0% čine žene, dok ukupan broj stanovništva van radne snage čine žene 108,9 hiljada ili 60,4% a muškarci 71,3 hiljade ili 39,6%. Od ukupnog broja zaposlenih 160,2 hiljade ili 57,2% čine muškarci, a 119,7 hiljada ili 42,8% čine žene, a od ukupnog broja nezaposlenih 20,5 hiljada ili 52,8% čine žene, a 18,3 hiljade ili 47,2% čine muškarci.

Nacionalna strategija rodne ravnopavnosti 2021-2025. godine predstavlja krovnu politiku na polju unapređivanja nivoa rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori tokom ovog petogodišnjeg perioda. U okviru ove Strategije operativni cilj 3 ima za cilj povećati nivo učešća žena i osoba drugačijih polnih i rodni identiteta u oblastima koje omogućavaju pristup prirodnim i društvenim resursima i dobiti od korišćenja resursa. Ova strategija predstavlja važan korak u postizanju jednakih prava i mogućnosti za sve građane Crne Gore, kao i u usklađivanju sa evropskim standardima rodne ravnopravnosti.

U okviru Operativnog cilja 3, definisane su brojne mjere koje će doprinijeti ostvarivanju ovog cilja. Mjera 3.1 fokusira se na osnaživanje žena i osoba drugačijih polnih i rodni identiteta da učestvuju u političkom odlučivanju, što će im omogućiti veći uticaj na donošenje odluka koje se tiču njihovih prava i interesa.

Mjera 3.2 ima za cilj osnaživanje žena i osoba drugačijih polnih i rodni identiteta, kao i marginalizovanih i osjetljivih osoba i grupa, da učestvuju u ekonomiji i ekonomskom odlučivanju. Ovo će im omogućiti bolji pristup ekonomskim resursima i aktivnije učešće u ekonomskim procesima.

Mjera 3.3 usmjerena je na podizanje nivoa prevencije i zaštite od rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i ucjenjivanja, kao i od rodno zasnovanog nasilja i višestruke diskriminacije na radnom mjestu. Ova mjera će doprinijeti stvaranju sigurnijeg i ravnopravnijeg radnog okruženja za sve zaposlene.

Mjera 3.4 ima za cilj efikasniju zaštitu žena i osoba drugačijih polnih i rodni identiteta od ekonomskog nasilja, što će im omogućiti veću sigurnost i stabilnost u ekonomskim aktivnostima.

Mjera 3.5 podstiče tripartitni dijalog o izmjenama zakona kojima će se omogućiti veće učešće žena na tržištu rada i postizanje bolje ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Ovo će doprinijeti poboljšanju kvaliteta života žena i njihovom aktivnijem učešću u ekonomskim aktivnostima.

Mjera 3.6 usmjerena je na organizovanje kampanja za ravnomjerniju raspodjelu rada u kući, brige o djeci, starijim licima, osobama sa invaliditetom i sl. između muškaraca i žena, kao i redovno praćenje podataka o učešću muškaraca i žena u neplaćenim poslovima njege i rada u domaćinstvu. Ova mjera će doprinijeti smanjenju tereta koji obično gravitira ka ženama i promovisanju jednakih odnosa u porodicama.

Mjera 3.7 ima za cilj osnaživanje djevojaka da se upisuju na osnovne, master i doktorske studije u STEM studijama (nauka, tehnologija, inženjerstvo, matematika). Ovo će im omogućiti bolje mogućnosti za profesionalni razvoj i aktivnije učešće u visokotehnološkim sektorima.

Mjera 3.8 usmjerena je na procjenu uticaja i sprovođenje mjera prevencije kako bi se umanjio negativan uticaj klimatskih promjena i prirodnih katastrofa na zdravlje žena, muškaraca, osoba drugačijih polnih i rodni identiteta, kao i marginalizovanih i posebno osjetljivih osoba i grupa. Ova mjera će doprinijeti zaštiti i osnaživanju svih pogođenih grupa u slučaju prirodnih katastrofa.

U cjelini, Operativni cilj 3 Nacionalne strategije rodne ravnopravnosti predstavlja sveobuhvatan pristup poboljšanju položaja žena i osoba drugačijih polnih i rodnih identiteta u Crnoj Gori, što će na kraju dovesti do postizanja jednakih prava i mogućnosti za sve građane.

Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti Crne Gore za period 2021–2025. postavljena je kao ključni dokument za unapređenje položaja žena i ostvarivanje rodne ravnopravnosti. Na kvalitet njene realizacije značajno su uticali politički, društveni, ekonomski i bezbjednosni faktori, od kojih većina nije mogla biti uzeta u obzir prilikom izrade teksta NSRR. Rezultati Indeksa rodne ravnopravnosti u domenima Novac i Moć su pokazatelji indikatora za operativni cilj 3 i oni pokazuju da je broj indeksnih poena u ovim domenima veći u odnosu na ciljane vrijednosti. Za 2025. godinu ciljana vrijednost domena Novac je 62, a domena Moć 37, a već Indeks rodne ravnopravnosti za 2023. pokazuje da je vrijednosti domena Novac 61,9, a domena Moć 44,1.

U toku je priprema nove Nacionalne strategije rodne ravnopravnosti za period 2025-2029. godine. Ova strategija će nastaviti graditi na postignutim rezultatima i izazovima identifikovanim tokom sprovođenja trenutne strategije. Njen cilj će biti dalje poboljšanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori, uz usklađivanje sa evropskim standardima i međunarodnim obavezama. Očekuje se da će nova strategija uključiti nove operativne ciljeve i mjere koje će se fokusirati na aktualnim izazovima i potrebama u oblasti rodne ravnopravnosti, kao i na daljem osnaživanju žena i osoba drugačijih polnih i rodnih identiteta u svim aspektima života.

U Crnoj Gori, statistički trendovi rodnog jaza u zaradama (GPG) pokazuju značajne strukturalne nejednakosti, uprkos postojanju jakog normativnog okvira. Prema podacima Međunarodne organizacije rada (ILO) iz 2023. godine, prosječni GPG iznosio je 21.6% u 2021. godini, što znači da su žene zarađivale 78.4 centa za svaki euro zarađen od strane muškaraca. Ovaj jaz je porastao u odnosu na 2014. godinu, kada je iznosio 12.5% mjeren na sredini raspodjele (medijan), ali je ostao stabilniji kada se koristio faktor-ponderisani metod (13.6% u 2021.), koji uzima u obzir razlike u sastavu radne snage (npr. obrazovanje, starosne grupe).

Ključni statistički trendovi:

Razlike prema položaju u raspodjeli zarada:

GPG je izraženiji na vrhu raspodjele – u 10% najbolje plaćenih pozicija žene zarađuju 25% manje od muškaraca.

Minimalne zarade smanjile su jaz na dnu raspodjele (10% razlike u nižim pozicijama), ali minimum ne utiče na visoke plate.

Demografske varijacije:

Starosne grupe: Najveći jaz (25-30%) registrovan je kod žena u reproduktivnoj fazi (26-45 godina), što ukazuje na poteškoće sa kojima se suočavaju žene usljed prekida karijera zbog porodiljskog odsustva.

Obrazovanje: Uprkos višoj prosječnoj stručnoj spremi žena, GPG raste s nivoom obrazovanja (27% kod visokoobrazovanih).

Radni ugovori: Žene s privremenim ugovorima imaju 35% manje plate od muškaraca u istoj kategoriji.

Ekonomski sektori i zanimanja:

GPG je pozitivan u 11/13 sektora, posebno izražen u graditeljstvu (35%) i transportu (28%), dok je u sektorima gdje su dominantno zapošljene žene (obrazovanje, zdravstvo) manji (10-15%).

Strukturalni uzroci:

Neobjašnjene komponente: 60-70% GPG-a ne može se objasniti objektivnim faktorima (obrazovanje, iskustvo, sektor), što ukazuje na diskriminaciju i rodne stereotipe.

Horizontalna segregacija: Žene su koncentrisane u sektorima s nižim platama, uprkos istim kvalifikacijama.

Podaci preuzeti iz publikacije: Rodni jaz u zaradama u Crnoj Gori: Ažuriranje statističkog pristupa i uticaj na politike. Ženeva. Međunarodna organizacija rada, 2023 © ILO. Dostupno na linku: <https://www.ilo.org/media/480796/download>

Član 5 Pravo na organizovanje

a) Navedite koje su mjere preduzete kako bi se podstakla ili ojačala pozitivna sloboda udruživanja radnika, posebno u sektorima koji tradicionalno imaju nisku stopu sindikalizacije ili u novim sektorima (npr. gig ekonomija).

Ustavom Crne Gore, članom 53, garantuje se sloboda političkog, sindikalnog i drugog udruživanja i djelovanja, bez odobrenja i uz upis kod nadležnog organa.

U skladu sa odredbama Zakona o radu, zaposleni imaju pravo da po slobodnom izboru, bez prethodnog odobrenja, osnivaju svoje organizacije i da se u njih učlanjuju pod uslovima utvrđenim statutom i pravilima tih organizacija. Sloboda udruživanja radnika omogućava zaposlenima pravo na sindikalno organizovanje radi zaštite svojih prava i interesa.

Međutim, u sektorima sa tradicionalno niskom stopom sindikalizacije, poput ugostiteljstva, trgovine i građevinarstva, kao i u novim sektorima poput gig ekonomije, izazovi u ostvarivanju ovog prava su prisutni.

Do sada, nijesu preduzete specifične mjere za podsticanje sindikalizacije u ovim sektorima. Unija slobodnih sindikata Crne Gore ukazala je na potrebu regulisanja prava radnika u gig ekonomiji ali konkretne inicijative ili zakonske promjene još nisu sprovedene.

Ministarstvo rada i socijalnog staranja (sada Ministarstvo rada zapošljavanja i socijalnog dijaloga) formiralo je 2024. godine posebnu organizacionu jedinicu-Direktorat za socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje sa ciljem jačanja socijalnog dijaloga na svim nivoima. U cilju unapređenja sindikalnog organizovanja aktivnosti koje su planirane su:

- Sprovesti informativne kampanje radi podizanja svijesti radnika o njihovim pravima i mogućnostima sindikalnog organizovanja.
- Podsticati dijalog između poslodavaca, radnika i sindikata radi pronalaženja zajedničkih rješenja za poboljšanje uslova rada i zaštitu prava zaposlenih.

Ove mjere bi mogle doprinijeti jačanju sindikalizacije u sektorima sa niskom stopom sindikalnog organizovanja i novim oblicima rada u Crnoj Gori.

- b) Opišite pravne kriterijume koji se koriste za utvrđivanje priznavanja organizacija poslodavaca u svrhu angažovanja u socijalnom dijalogu i kolektivnom pregovaranju.

U skladu sa Zakonom o radu, zaposleni i poslodavci imaju pravo da po slobodnom izboru, bez prethodnog odobrenja, osnivaju svoje organizacije i da se u njih učlanjuju, pod uslovima utvrđenim statutom i pravilima tih organizacija. Dakle, Zakon o radu ne definiše uslove za pristupanje organizacijama poslodavaca već se uslovi pod kojima neko može biti član udruženja poslodavaca definiše internim aktom tog udruženja, najčešće statutom.

Članstvo u udruženju poslodavaca je dobrovoljno. Zaposleni, odnosno poslodavac slobodno odlučuje o svom pristupanju sindikatu i organizaciji poslodavaca i istupanju iz tih organizacija. Niko ne može da bude stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva u organizaciji, odnosno djelovanja ili nedjelovanja u djelatnosti organizacije. Postupanje suprotno navedenom predstavlja diskriminaciju.

Djelovanje sindikata i organizacije poslodavaca ne može da se privremeno zabrani, niti može da se organizacija raspusti odlukom organa uprave.

Članom 198 Zakona o radu predviđeni su uslovi za sticanje reprezentativnosti udruženja poslodavaca. Naime, da bi udruženje poslodavaca bilo reprezentativno, a samim tim i bilo učesnik u kolektivnom pregovaranju i potpisnik kolektivnih ugovora, potrebno je da budu ispunjena dva uslova: 1) da članovi udruženja zapošljavaju najmanje 25% zaposlenih u privredi Crne Gore i 2) da članovi udruženja učestvuju u bruto domaćem proizvodu Crne Gore sa najmanje 25%. Bliži kriterijumi za utvrđivanje reprezentativnosti udruženja poslodavaca propisani su Pravilnikom o načinu i postupku evidencije udruženja poslodavaca i bližim kriterijumima za utvrđivanje reprezentativnosti ovlašćenih udruženja poslodavaca ("Sl. list CG", br. 34/2005). Naime, članom 12 navedenog Pravilnika predviđeno je da se udruženje poslodavaca smatra reprezentativnim ako:

- je upisano u Knjigu evidencije u skladu sa navedenim pravilnikom;
- članovi udruženja imaju najmanje 25% zaposlenih u privredi države Crne Gore i učestvuju u društvenom bruto proizvodu države najmanje 25%;
- ima potpisan sporazum o poslovnoj saradnji sa ovlašćenom organizacijom sindikata;
- je osnovni cilj i djelatnost, vođenje socijalnog dijaloga i kolektivno pregovaranje;
- je član međunarodne organizacije poslodavaca, koja se bavi pitanjem socijalnog dijaloga na internacionalnom ili regionalnom nivou (IOE ili UNICE).

Ukoliko se u postupku utvrdi da dva ili više udruženja poslodavaca ispunjavaju uslove reprezentativnosti, ovlašćenim udruženjem poslodavaca za socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje, smatra se udruženje poslodavca čiji članovi imaju veći procenat zaposlenih u privredi Crne Gore.

Nadalje, Zakonom o socijalnom savjetu ("Sl. list CG", br. 044/18) uređuje se osnivanje, sastav, djelokrug i način rada, finansiranje i druga pitanja od značaja za rad socijalnog savjeta. Socijalni savjet osniva se radi uspostavljanja i razvoja socijalnog dijaloga o pitanjima od značaja za ostvarivanje ekonomskog i socijalnog položaja zaposlenih i poslodavaca i uslova njihovog života i rada, razvoja kulture dijaloga, podsticanja na mirno rješavanje individualnih i kolektivnih radnih sporova i drugih pitanja koja proizilaze iz međunarodnih dokumenata, a odnose se na ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i poslodavaca. Socijalni savjet Crne Gore čine: osam predstavnika Vlade, osam predstavnika reprezentativne organizacije sindikata Crne Gore i osam predstavnika reprezentativnog udruženja poslodavaca u Crnoj Gori.

Ako postoji više reprezentativnih organizacija sindikata Crne Gore i reprezentativnih udruženja poslodavaca u Crnoj Gori broj predstavnika dijeli se brojem reprezentativnih organizacija sindikata i reprezentativnih udruženja poslodavaca, tako da imaju jednak broj predstavnika.

Članove Savjeta, Vlada, reprezentativne organizacije sindikata Crne Gore i reprezentativno udruženje poslodavaca u Crnoj Gori, imenuju, odnosno razrješavaju u skladu sa svojim aktima.

U Registru poslodavačkih organizacija, koje vodi Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga Crne Gore upisane su 3 organizacije. Unija poslodavaca Crne Gore je reprezentativna poslodavačka organizacija a u registru su upisane i Montenegro biznis alijansa kao i Crnogorsko udruženje poslodavaca.

c) Opišite pravne kriterijume koji se koriste za utvrđivanje priznavanja i reprezentativnosti sindikata u svrhu uključivanja u socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje.

Molimo dostavite informacije:

- o statusu i prerogativu(prvenstvo,pravo da glasa prvi) ovlašćenja manjinskih sindikata;

- o postojanju alternativnih struktura zastupljenosti na nivou preduzeća, kao što su izabrani predstavnici radnika.

Ustavom Crne Gore, članom 53, garantuje se sloboda političkog, sindikalnog i drugog udruživanja i djelovanja, bez odobrenja i uz upis kod nadležnog organa.

Zakonom o radu, odredbom člana 188 propisano je da zaposleni i poslodavci imaju pravo da po slobodnom izboru, bez prethodnog odobrenja, osnivaju svoje organizacije i da se u njih učlanjuju, pod uslovima utvrđenim statutom i pravilima tih organizacija. Dakle, Zakon o radu ne definiše uslove za pristupanje organizacijama zaposlenih već se uslovi pod kojima neko može biti član sindikata definiše internim aktom tog udruženja, najčešće statutom. Zakon takođe ne predviđa minimalan broj članova za osnivanje navedenih organizacija već se prepušta da i to pitanje bude uređeno njihovim internim aktima. Zaposleni slobodno odlučuje o svom pristupanju sindikatu i

istupanju iz tih organizacija. Niko ne može da bude stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva u organizaciji, odnosno djelovanja ili nedjelovanja u djelatnosti organizacije. Postupanje suprotno navedenom predstavlja diskriminaciju. Nadalje, članom 190 propisano je da djelovanje sindikata i organizacije poslodavaca ne može da se privremeno zabrani, niti može da se organizacija raspusti odlukom organa uprave.

Odredbom člana 7 Zakona o radu propisana je zabrana neposredne i posredne diskriminacije lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na rasu, boju kože, nacionalnu pripadnost, društveno ili etničko porijeklo, vezu sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jezik, vjeru ili uvjerenje, političko ili drugo mišljenje, pol, promjenu pola, rodni identitet, seksualnu orijentaciju, zdravstveno stanje, invaliditet, starosnu dob, imovno stanje, bračno ili porodično stanje, trudnoću, pripadnost grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji, sindikalnoj ili drugoj organizaciji, ili neko drugo lično svojstvo. Takođe, odredbom člana 13 Zakona o radu propisana je zabrana diskriminacije u odnosu na članstvo u organizacijama zaposlenih i poslodavaca.

Sindikat, u smislu Zakona o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata ("Sl. list Crne Gore", br. 12/18 i 84/24), je:

- 1) sindikat organizovan kod poslodavca;
- 2) sindikat organizovan na nivou grane djelatnosti, grupe, odnosno podgrupe djelatnosti, i
- 3) sindikat organizovan na nivou Crne Gore.

Sindikat stiče svojstvo pravnog lica danom upisa u Registar sindikalnih organizacija, koji vodi organ državne uprave nadležan za poslove rada. Pravilnikom o registraciji sindikalnih organizacija ("Sl. list CG", br. 35/19) propisano je da uz prijavu za upis, sindikalna organizacija podnosi:

- 1) akt o osnivanju sindikalne organizacije koji donosi nadležni organ sindikalne organizacije;
- 2) odluku o izboru sindikalnog predstavnika koju donosi nadležni organ sindikalne organizacije;
- 3) ovlaštenje za sindikalnog predstavnika koje donosi nadležni organ sindikalne organizacije;
- 4) statut ili pravila o organizaciji i načinu rada sindikalne organizacije.

Organ državne uprave nadležan za poslove rada dužan je da u roku od 30 dana od dana prijema prijave i potrebne dokumentacije izvrši upis sindikalne organizacije u Registar i donose rješenje o upisu. Dakle, organ državne uprave nadležan za poslove rada ima obavezu upisa zainteresovane sindikalne organizacije i ne postoji osnov za preispitivanje zakonitosti podnesene dokumentacije.

Sindikat kome je utvrđena reprezentativnost, u skladu sa ovim zakonom, ima pravo na:

- 1) kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora na odgovarajućem nivou;
- 2) učešće u rješavanju kolektivnih radnih sporova;
- 3) učešće u radu Socijalnog savjeta i drugih tripartitnih i multipartitnih tijela na odgovarajućem nivou;

4) učešće u radu organa upravljanja Fonda penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore, Fonda rada, Fonda za zdravstveno osiguranje Crne Gore, Zavoda za zapošljavanje Crne Gore i Agencije za mirno rješavanje radnih sporova;

5) učešće u radu Savjeta Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom; i

6) druga prava koja su propisana posebnim zakonima i kolektivnim ugovorima.

Ako je u tijelima navedenim tačkom 4 i 5 propisano učešće manjeg broja predstavnika sindikata u odnosu na broj reprezentativnih sindikata na odgovarajućem nivou, primjenjuje se princip rotacije, u skladu sa posebnim sporazumom tih sindikata.

Ako postoje dva ili više reprezentativnih sindikata na odgovarajućem nivou, za koje je utvrđena reprezentativnost u skladu sa ovim zakonom, svi sindikati imaju navedena prava.

Opšti uslovi za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata su:

- 1) da je upisan u Registar, u skladu sa ovim zakonom;
- 2) da je nezavisan od državnih organa, poslodavaca i političkih partija; i
- 3) da se finansira iz članarine i drugih izvora.

Ako je sindikalni predstavnik član organa političkih partija ili se nalazi na izbornoj listi kao kandidat političke partije, uslov nezavisnosti od političkih partija nije ispunjen.

Ispunjenost navedenih opštih uslova cijeni se na osnovu sljedećih dokaza:

- 1) potvrde o upisu u Registar;
- 2) izjave sindikalnog predstavnika da nije član organa političkih partija i da se ne nalazi na izbornoj listi kao kandidat političke partije;
- 3) statuta, odnosno pravila sindikalne organizacije; i
- 4) izjave sindikata o načinu finansiranja.

Poseban uslov za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata kod poslodavca je da sindikat čini najmanje 20% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca. Sindikat na nivou grane djelatnosti, grupe, odnosno podgrupe djelatnosti je reprezentativan ako, pored opštih uslova propisanih ovim zakonom, ima najmanje 15% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih u grani djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti. Sindikat na nivou Crne Gore je reprezentativan, ako pored opštih uslova, ima udruženo najmanje pet reprezentativnih sindikata na nivou grane djelatnosti, grupe, odnosno podgrupe djelatnosti, i ako taj sindikat čini najmanje 10% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih u Crnoj Gori.

Sindikati koji ne ispunjavaju uslove reprezentativnosti u skladu sa ovim zakonom mogu zaključiti sporazum o udruživanju sa drugim sindikatima kako bi ispunili propisane uslove.

Kada je riječ o pravima sindikata, odnosno obavezama poslodavca u odnosu na predstavnike sindikata ili predstavnike zaposlenih kada ne postoji sindikat, Zakonom o radu propisano je da poslodavac sindikatu obezbjeđuje uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti, i to:

- prostor za rad i održavanje sastanaka u okviru poslovnog prostora kod poslodavca;
- tehničku i administrativnu pomoć za rad sindikata u mjeri neophodnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti (korišćenje telefona, faksa, interneta, oglasne table, računara, fotokopira), ukoliko poslodavac raspolaže tim sredstvima;
- druga sredstva i uslove za rad sindikata, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Ostvarivanje ovih prava bliže se uređuje kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Poslodavac informiše sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih najmanje jednom godišnje o:

- 1) razvojnim planovima, njihovom uticaju na položaj zaposlenih i planiranim promjenama u politici zarada;
- 2) rezultatima poslovanja;
- 3) spisku zaposlenih, njihovom radnom statusu, radnom vremenu za koji je zaključen ugovor o radu i kvalifikacionoj strukturi;
- 4) ukupnim obračunatim bruto i isplaćenim neto zaradama, uključujući i doprinose za obavezno socijalno osiguranje i visini prosječne zarade kod poslodavca;
- 5) ostvarenom prekovremenom radu;
- 6) evidentiranim povredama na radu i preduzetim mjerama za poboljšanje uslova rada;
- 7) drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih; i
- 8) drugim relevantnim informacijama.

Poslodavac obavještava sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih o:

- 1) opštim aktima poslodavca;
- 2) mjerama zaštite i zdravlja na radu;
- 3) uvođenju nove tehnologije i organizacionim promjenama;
- 4) rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu;
- 5) donošenju mjera koje je preuzeo radi zbrinjavanja zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba u slučaju kolektivnog otpuštanja; i
- 6) vremenu i načinu isplate zarada.

Poslodavac je dužan da u roku od osam dana prije održavanja sastanaka organa poslodavca obavijesti i dostavi akta za sindikat radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i predlozi sindikata.

Predstavnik sindikata, odnosno zaposleni ili predstavnik zaposlenih ukoliko ne postoji organizovan sindikat kod poslodavca, ima pravo da učestvuje u raspravi pred nadležnim organima poslodavca, kada se razmatraju opšti akti poslodavca i mjere zaštite i zdravlja na radu.

Poslodavac je dužan da zatraži i razmotri mišljenje i prijedloge sindikata prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, kolektivnog otpuštanja zaposlenih i sistematizacije radnih mjesta.

U tom slučaju poslodavac je dužan da blagovremeno, a najkasnije pet dana prije održavanja sastanka, obavijesti predstavnika sindikata na odgovarajućem nivou radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju dostavljena mišljenja i prijedlozi i donose odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih.

Sindikat kod poslodavca ima pravo da kod nadležnog suda pokrene postupak radi zaštite prava svojih članova iz rada i po osnovu rada.

- c) Navedite je li i u kojoj mjeri zagantovano pravo organizovanja pripadnicima policije i oružanih snaga.

Osnov za sindikalno i drugo udruživanje nalazi se u Ustavu Crne Gore gdje se članom 53 garantuje sloboda političkog, sindikalnog i drugog udruživanja i djelovanja, bez odobrenja i uz upis kod nadležnog organa.

U skladu sa Zakonom o radu, zaposleni imaju pravo da po slobodnom izboru, bez prethodnog odobrenja, osnivaju svoje organizacije i da se u njih učlanjuju, pod uslovima utvrđenim statutom i pravilima tih organizacija. Dakle, Zakon o radu ne definiše uslove za pristupanje organizacijama zaposlenih već se uslovi pod kojima neko može biti član udruženja zaposlenih definiše internim aktom tog udruženja, najčešće statutom. Zakon takođe ne predviđa minimalan broj članova za osnivanje navedenih organizacija već se prepušta da i to pitanje bude uređeno njihovim internim aktima.

Pravo na sindikalno organizovanje garantovano je Ustavom i zakonom svim zaposlenima pod jednakim uslovima uključujući u pripadnike vojske i policije. U nastavku slijedi pregled sindikalnih organizacija pripadnika policije i oružanih snaga koje su upisane u Registar sindikalnih organizacija koje vodi Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga.

rb u registru	NAZIV	DATUM REGISTRACIJE
144	Sindikalna organizacija Garnizona Nikšić Nikšić	30.10.1991
298	Sindiklna organizacija Saveza rezervnih vojnih starješina opština Rožaje	14.02.1992
306	Sindikalna organizacija Uprava policije - Centar bezbjednosti Bijelo Polje	19.02.1992

358	Sindikalna organizacija MUP-a Republike Crne Gore Centar bezbjednosti Bar	06.04.1992
402	Sindikalna organizacija MUP Crne Gore Centar bezbjednosti Berane	22.05.1992
1199	Sindikat uprave za odbranu u Republici Crnoj Gori	29.04.2004
1278	Sindikat Uprave policije Crne Gore	06.11.2006
1295	Sindikat Agencije za nacionalnu bezbjednost CG	25.12.2006
1296	Sindikalna organizacija Policijska akademija Danilovgrad	26.12.2006
1316	Sindikalna organizacija Uprava za sprječavanje pranja novca i finansiranje terorizma	14.03.2007
1454	Sindikalna organizacija Uprave policije CG Područna jedinica Podgorica	16.11.2009
1498	Sindikat odbrane i Vojske Crne Gore	24.01.2012
1511	Sindikat Vojske Crne Gore	17.12.2010
1550	Sindikalna organizacija Ispostave granične policije Podgorica	27.06.2011
1577	Sindikalna organizacija Boračke i invalidske zaštite Crne Gore	1.24.12
1595	Sindikalna organizacija Ispostave policije Rožaje	26.06.2012
1596	Udruženje Policijskih sindikalnih organizacija Podgorice	27.07.2012
1689	Sindikat bezbjedonosnih institucija Crne Gore	19.09.2014
1767	Reformski sindikat policije Crne Gore	14.06.2016
1778	Sindikat bezbjednosti	14.10.2016
1844	Sindikat zaposlenih u Ministarstvu Odbrane i Vojski Crne Gore	18.02.2019
1933	Nezavisni sindikat policije Crne Gore	20.09.2022
1938	Slobodni sindikat Uprave policije Crne Gore	19.10.2022
2024	Nezavisni sindikat vojske Crne Gore	20.03.2024

Član 6 stav 1 Zajedničke konsultacije

- a) Molimo vas da navedete koje mjere Vlada preduzima kako bi promovisala zajedničke konsultacije.

Vlada Crne Gore kroz Socijalni savjet koji obuhvata predstavnike sindikata, poslodavaca i Vlade, promoviše zajedničke konsultacije. Socijalni savjet razmatra i zauzima stavove o pitanjima: razvoja i unaprjeđivanja kolektivnog pregovaranja, uticaja ekonomske politike i mjera za njeno sprovođenje na socijalni razvoj i stabilnost politike zapošljavanja, zarada i cijena; konkurencije i produktivnosti; privatizacije i drugih pitanja strukturnog prilagođavanja; zaštite radne i životne sredine, obrazovanja i profesionalne obuke; zdravstvene i socijalne zaštite i sigurnosti; demografska kretanja i druga pitanja značajna za ostvarivanje i unapređivanje ekonomske i socijalne politike. Kroz ovaj savjet, pokrenute su inicijative za unapređenje radnih uslova, reformu zakonodavstva o radu i prilagođavanje tržišta rada savremenim potrebama. U posljednjih pet godina, ključne teme zajedničkih konsultacija uključuju povećanje minimalne zarade, reformu Zakona o radu i poboljšanje radnih uslova u sektorima sa niskom stopom sindikalizacije. Rezultati ovih konsultacija su doveli do određenih zakonskih promjena, uključujući povećanje minimalne zarade i jačanje mjera zaštite radnih prava.

- b) Opišite koja su pitanja od zajedničkog interesa bila predmet zajedničkih konsultacija tokom proteklih pet godina, koji su sporazumi donešeni kao rezultat takvih konsultacija i kako su ti sporazumi implementirani.

U toku 2022. g Socijalni savjet je održao pet plenarnih sjednica i pet sjednica Predsjedništva Socijalnog savjeta.

Teme kojima se Savjet bavio na sjednicama:

- Informisanje Savjeta o implementaciji Programa Evropa sad- Reforma poreske politike;
- Analiza kretanja maloprodajnih cijena i uticaj na standard građana prije i nakon implementacije programa Evropa sad!;
- Upoznavanje sa Platformom ekonomskog oporavka 2022 – 2026;
- Upoznavanje sa Programom Garancije za mlade i prezentacija rezultata istraživanja Impakt evaluacija Programa stručnog osposobljavanja visokoškolaca;
- Prezentacija Agencije za mirno rješavanje radnih sporova sa posebnim osvrtom na zabranu zlostavljanja na radu (aktivnost sprovedena u okviru Akcionog plana za 2022. god za sprovođenje Strategije za unapređenje kvaliteta života LGBTI osoba u Crnoj Gori za period 2019-2023.);
- Stanje lanca snabdijevanja i rezerve hrane u Crnoj Gori u kontekstu geopolitičkih dešavanja;
- Inicijativa Unije poslodavaca Crne Gore za izmjene i dopune Zakona o unutrašnjoj trgovini, član 35a (rad nedeljom);
- Upoznavanje sa Predlogom zakona o budžetu Crne Gore za 2023. god;

Teme kojima se bavilo Predsjedništvo, osim tekućih pitanja u vezi priprema sjednica Savjeta:

- Jačanje mehanizama socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja;

- Inicijativa za formiranje radnih grupa za izmjene i dopune: Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru; Zakona o inspekciji rada; Zakona o inspekcijskom nadzoru i Zakona o državnim i drugim praznicima;
- Upoznavanje sa aktivnostima Vlade Crne Gore usmjerenim na implementaciju Programa „Garancija za mlade“;
- Informisanje o pripremnim aktivnostima Vlade Crne Gore za ratifikaciju Konvencije MOR-a br. 190;
- Informisanje o planiranim mjerama demografske politike Vlade;
- Razmatranje i davanje Mišljenja na Predlog odluke o utvrđivanju godišnjeg broja dozvola za privremeni boravak i rad stranaca za 2023. god;

U toku 2023. g Socijalni savjet je održao četiri plenarnih sjednica i devet sjednica Predsjedništva Socijalnog savjeta.

Teme kojima se Savjet bavio na sjednicama:

- pitanje Zakona o sprječavanju nelegalnog poslovanja („Sl.list CG“, br.29/13), odnosno Predlogom zakona o dopuni zakona o sprječavanju nelegalnog poslovanja,
- pitanje izmjena i dopuna Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju („Sl.list RCG“, br. 54/03, 39/04, 079/07, i „Sl.list CG“, br.79/08, 14/10, 78/10, 34/11.....145/21 i 56/22), konkretno, dat je predlog za izmjenu člana 17, a u vezi starosne granice za sticanje uslova za odlazak u penziju žena i muškaraca. Savjet je pozdravio odluku Vlade da se iznos minimalne penzije poveća na 450 EUR;
- Savjet je na inicijativu UPCG formirao radnu grupu koja je pripremila preporuku za izmjene i dopune Zakona o unutrašnjoj trgovini, sa ciljem da se omogući rad trgovinskim objektima tokom zimske i ljetnje turističke sezone. Nakon usvajanje teksta Preporuke, Savjet je istu uputio Ministarstvu ekonomskog razvoja i turizma;
- Savjet je dao saglasnost na broj dozvola za privremen boravak i rad stranaca u Crnoj Gori za 2024. godinu, uz inicijativu da se analiziraju uzroci trenda rasta broja dozvola za rad stranaca u poslednjih nekoliko godina, a imajući na umu da je veliki broj nezaposlenih crnogorskih građana i građanki;

Teme kojima se bavilo Predsjedništvo, osim tekućih pitanja u vezi priprema sjednica Savjeta:

- Jačanje mehanizama socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja;
- Praćenje toka rada Radne grupe za pripremu Predlog izmjena Zakona o unutrašnjoj trgovini;
- Imenovanje predstavnika socijalnih partnera koji će učestvovati u pripremi Nacrta stambene politike Crne Gore 2024-2034;
- Razmatranje i davanje Mišljenja na Predlog odluke i izmjeni i dopuni Odluke o utvrđivanju godišnjeg broja dozvola za privremeni boravak i rad stranaca za 2023.;

- Aktuelno stanje prouzrokovano Odlukom Ustavnog suda Crne Gore o ukidanju člana 17 Zakona PIO i dogovor o daljim aktivnostima, te priprema sjednice Savjeta na tu temu;
- Stvaranje uslova za rad Savjeta usljed imenovanja nove Vlade i kadrovskih promjena.
- Razmatranje i donošenje Preporuke Savjetu za davanje Mišljenja na Predlog odluke o utvrđivanju godišnjeg broja dozvola za privremeni boravak i rad stranaca za 2023.;

U toku 2024. g Socijalni savjet je održao četiri plenarne sjednice i sedam sjednica Predsjedništva Socijalnog savjeta.

Teme kojima se Savjet bavio na sjednicama:

- Izmjene i dopune Zakona o radu u smislu uvođenja dvije minimalne zarade; usklađivanja odredbi Zakona o radu i Zakona o državnim službenicima i namještenicima po pitanju starosne granice za penzionisanje po sili zakona, imajući u vidu da je ta granica 66 godina života u Zakonu o radu a 67 godina života u Zakonu o državnim službenicima i namještenicima; dalje usklađivanje Zakona o radu sa pravnom tekovinom EU;
- inicijativa Unije poslodavaca Crne Gore za izmjene i dopune Zakona o državnim i drugim praznicima.
- Inicijativa za otvaranje socijalnog dijaloga za utvrđivanje obračunske vrijednosti koeficijenta za realni sektor;
- pitanje statusa javnog funkcionera predstavnika socijalnih partnera i NVO sektora u tijelima koje imenuje Vlada Crne Gore;
- preporuka za izmjene i dopune Zakona o unutrašnjoj trgovini – član 35a
- Inicijativa za izmjene i dopune Zakona o Fondu rada;
- pitanjima adekvatnijeg uređenja refundacije naknade zarade za vrijeme porodiljskog i roditeljskog odsustva i propisivanje kraćeg roka za refundaciju naknade zarade (poslodavcima) za vrijeme privremene spriječenosti za rad;
- Savjet je dao saglasnost na broj dozvola za privremen boravak i rad stranaca u Crnoj Gori za 2025. godinu, uz inicijativu da se analiziraju uzroci trenda rasta broja dozvola za rad stranaca u poslednjih nekoliko godina, a imajući na umu da je veliki broj nezaposlenih crnogorskih građana i građanki.

Pored konsultacija održanih o okviru djelokruga rada Socijalnog Savjeta, aktivno je vođeno kolektivno pregovaranje na Opštem i nivou grana djelatnosti.

Zakonom o radu je propisano da kolektivni ugovor može da se zaključi kao: opšti, granski i kolektivni ugovor kod poslodavca.

Opšti kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju Crne Gore i primjenjuje se na sve zaposlene i poslodavce.

Granski kolektivni ugovori zaključuju se za grane djelatnosti, grupe, odnosno podgrupe djelatnosti i primjenjuju se na zaposlene i poslodavce u grani, grupi, odnosno podgrupi.

Kolektivni ugovor kod poslodavca primjenjuje se na zaposlene kod tog poslodavca.

Ovdje je važno napomenuti da kolektivni ugovori zaključeni na određenom nivou pregovaranja važe za sve zaposlene i poslodavce na tom nivou bez obzira da li su članovi reprezentativnih organizacija koje su ih zaključile.

Opšti kolektivni ugovor zaključen je 30. decembra 2022. godine. Pravni osnov za zaključivanje ovog kolektivnog ugovora proizilazi iz odredbi Zakona o radu, kojim je propisano da se istim mogu utvrditi veći obim prava i povoljniji uslovi rada od uslova utvrđenih zakonom.

Opseg primjene kolektivnog ugovora odnosi se na zaposlene koji rade na teritoriji Crne Gore bilo kod domaćeg ili stranog pravnog lica, kao i na one zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane poslodavca koji ima sjedište u Crnoj Gori, na zaposlene u državnih organima, organima državne uprave, jedinicama lokalne samouprave i javnim službama. Naime u odnosu na odrebe važećeg kolektivnog ugovora odredbe Opšteg kolektivnog ugovora primjenjuju se na zaposlene strance koji rade na teritoriji Crne Gore kao i na preduzetnike.

Imajući u vidu izmjene finansijskih propisa, kao i primjene mjera nove poreske politike u odnosu na obračun zarada, koeficijenti za obračun zarade utvrđeni opštim kolektivnim ugovorom su povećani, u rasponu od 3,30 koliko iznosi za prvi nivo do 7 koliko iznosi za osmi nivo odnosno doktora nauka. U prethodno važećem Opštem kolektivnom ugovoru, koeficijenti su bili u rasponu 1,03 do 4,12.

Obračunska vrijednost koeficijenta kao jedan od elemenata za izračunavanje zarade utvrđuje se posebnim sporazumom, međutim ugovorne strane se obavezuju da do 31. decembra tekuće godine preispitaju obračunsku vrijednost uzimajući u obzir opšti nivo zarada u zemlji, rast stope inflacije, kretanje potrošačke korpe, troškove života i promjene u njima, ekonomske faktore, uključujući i zahtjeve privrednog razvoja. Ovdje je potrebno istaći da ukoliko strane ne usaglasе iznos obračunske vrijednosti primjenjivaće se ona koja je bila usaglašena za prethodni period.

Dodatno, kada su osnovi za uvećanje zarade u pitanju ukazujemo da je pored ranije važećih osnova za uvećanje zarade za rad noću, rad na dan državnih ili vjerskih praznika, prekovremenog rada, isti prošireni za rad nedjeljom i to 80% po času najmanje i za dvokratni rad 10% po času najmanje.

Navedeno je propisano posebno iz razloga što je nedjelja shodno odredbama Zakona o radu neradan dan, međutim poslodavac koji ne može da obezbijedi zaposlenom taj dan kao neradan dužan je da mu obezbijedi drugi dan u nedjelji. Imajući u vidu socijalni značaj kao i potrebe zaposlenih, kroz socijalni dijalog uređeno je pitanje uvećanja zarade za rad nedjeljom. Međutim, kako je priroda rada pojedinih djelatnosti čije poslovanje zahtijeva rad nedjeljom propisani su izuzeci za one zaposlene koje rade u turnusima, kao i zaposlene koje rade u hotelijerstvu i javnom prevozu putnika. Kao posebna novina propisana odredbama ovog kolektivnog ugovora jeste da uvećanje zarade po osnovu rada noću i rada za vrijeme praznika ne ulaze u obračun minimalne zarade, već se dodaju na iznos minimalne zarade. Navedeno iz razloga diskriminacije onih zaposlenih koji su radili noću, za vrijeme praznika, a primali bi istu zaradu kao oni zaposleni koji nijesu, a to je iznos minimalne zarade zagarantovan Zakonom o radu u iznosu od 450 eura.

Takođe, pripravnost je uvedena kao osnov za uvećanje zarade, što do sada nije bilo propisano odredbama ovog kolektivnog ugovora. Zarada po osnovu pripravnosti uvećava se za svaki čas proveden u istoj u visini 10% cijene časa utvrđene prema osnovnoj zaradi tog zaposlenog.

Pripravnost kao takva propisivaće se aktom poslodavca, odnosno aktom Vlade za zaposlene u javnom sektoru, s tim što je trajanje iste ograničeno na 10 dana u mjesecu, ukoliko nije drugačije utvrđeno granskim, kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili aktom Vlade Crne Gore.

Sprovođenje Opšteg kolektivnog ugovora prate ugovorne strane. Ugovorne strane obrazuju Odbor za praćenje, primjenu i tumačenje ovog kolektivnog ugovora. Odbor ima šest članova od kojeg po jednog imenuju sindikati potpisnici ovog Ugovora, a po dva člana imenuju Unija poslodavaca Crne Gore i Vlada Crne Gore. Odbor daje stručna tumačenja i mišljenja u vezi sa ovim kolektivnim ugovorom. Od stupanja na snagu Opšteg kolektivnog ugovora zaključno sa 1. novembrom 2024. godine, Odbor za praćenje, primjenu i tumačenje je izdao 155 mišljenja u vezi sa primjenom ovog ugovora od čega 98% u konsenzusu socijalnih partnera.

Dodatno, od kraja 2022. godine zaključen je znatan broj granskih kolektivnih ugovora najčešće zbog razloga uvećanja koeficijenata za obračun zarada po nivoima kvalifikacije obrazovanja i složenosti poslova radnih mjesta.

Granski kolektivni ugovor za oblast uprave i pravosuđa stupio je na snagu 15. februara 2023. godine. Novim ugovorom regulisani su koeficijenti za zarade za sve zaposlene koji spadaju u grupu ekspertsko-rukovodni, ekspertski i izvršni kadar. Istovremeno je izvršeno uvećanje koeficijenta za oko 25%, kao i ujednačavanje zarada u organima uprave, sudovima, tužilaštvima, za rad na istim ili sličnim poslovima i radnim mjestima koji zahtijevaju isti nivo, odnosno podnivo kvalifikacija. Potpisani ugovor, po prvi put predviđa način rješavanja stambenih pitanja državnih službenika i namještenika, dok je procenat za prekovremeni i noćni rad uvećan sa 40% na 50%. Takođe, prvi put je data mogućnost da se državnim službenicima zarada uveća po osnovu naučnog zvanja magistra, koji su ovo naučno zvanje stekli do 2017. godine, kao i za doktore nauka. Ovo je prvo uvećanje koeficijenata za državne službenike i namještenike od 2016. godine, kada je donijet Zakon o zaradama zaposlenih u javnom sektoru i odnosi se na uvećanje zarada za oko 12 hiljada zaposlenih.

Granski kolektivni ugovor za oblast zdravstva prvi put je izmijenjen u decembru 2022. godine u skladu sa socijalnim dijalogom sa reprezentativnim sindikatima zdravstva. Ovim izmjenama povećane su zarade zaposlenima u zdravstvenom sistemu od 01. januara 2022. godine i to medicinskom kadru 30-40 odsto, a nemedicinskom kadru između 13-26 odsto. Dodatno, uvećane su zarade i nemedicinskom kadru novim izmjenama Granskog kolektivnog ugovora za zdravstvenu djelatnost od 01.12.2022.godine.

Granski kolektivni ugovor za oblast prosvjete izmijenjen je 30.12.2022. godine. Izmjenama ovog kolektivnog ugovora od 1. januara 2023. godine uvećani su svi koeficijenti složenosti poslova za obračun zarade za 20%. Predviđeno je i da će se ovi koeficijenti uvećati od 1. januara 2024. godine, kao i 2025. godine za dodatnih 10 odsto. Ono što je takođe sastavni dio ovog Granskog kolektivnog ugovora su obavezne jubilarne nagrade, uvećanje koeficijenta za higijeničarke u vrijednosti od 45 odsto, a 25 odsto za kategorije poslova: domar, ložič, vozač, magacioner – III nivo, kao i uvećanje od 25 odsto za poslove na pripremanju hrane (kuvar) – III stepen, dok je za IV stepen predviđeno uvećanje od 20 odsto. Granski kolektivni ugovor o izmjeni i dopunama granskog kolektivnog ugovora za oblast prosvjete zaključen je 9.maja 2024. godine i istim je između ostalog predviđeno kumulativno uvećanje zarade u neto iznosu od 17% (uključujući povećanje od 10% u bruto iznosu od 1.jula 2024.godine). 23. septembra 2024. godine zaključen je ponovo Granski kolektivni ugovor o izmjeni i dopunama granskog kolektivnog ugovora za oblast

prosvjete u kojem su uvećani koeficijenti složenosti poslova za obračun zarada, zahvaljujući čemu su proporcionalno uvećanje zarade zaposlenim u ovoj oblasti.

Pored navedenih, zaključeni su i drugi granski ugovori kojima su predviđene odredbe za uvećanje koeficijenata za obračun zarade. U ove ugovore spadaju: Granski kolektivni ugovori za stambeno-komunalnu djelatnost, za oblast kulture, za socijalnu djelatnost, za ustanove učeničkog i studentskog standarda i granski kolektivni ugovor za pomorce na brodovima u međunarodnoj plovidbi.

U toku 2024 godine zaključno sa 1. novembrom registrovan je 31 kolektivni ugovor. Od toga 6 granskih i 23 ugovora na nivou poslodavca. U granske spadaju: Granski kolektivni ugovor za pomorski saobraćaj, lučko-pretovarne usluge i luke nautičkog turizma, Granski kolektivni ugovor za djelatnost turizma i ugostiteljstva, Granski kolektivni ugovor o izmjeni i dopuni granskog kolektivnog ugovora za ustanove učeničkog i studentskog standarda, Granski kolektivni ugovor o izmjeni i dopunama kolektivnog ugovora za oblast prosvjete, Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Granskog kolektivnog ugovora za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala i Granski kolektivni ugovor o izmjenama granskog kolektivnog ugovora za telekomunikacije.

Kao što je slučaj sa Opštim kolektivnim ugovorom, tako i granski kolektivni ugovori predviđaju formiranje Odbora i Komisija koje daju tumačenja i prate primjenu konkretnog kolektivnog ugovora.

- c) Navedite je li bilo zajedničkih konsultacija o pitanjima vezanim s (i) digitalnom tranzicijom ili (ii) zelenom tranzicijom.

Iako je pitanje digitalne i zelene tranzicije relativno novo, Crna Gora prepoznaje njegovu važnost. Kroz socijalni dijalog, biće pokrenute konsultacije o tome kako će digitalna tranzicija uticati na tržište rada, potrebu za novim vještinama, kao i kako održiva (zeleno) tranzicija može doprinijeti očuvanju radnih mjesta i stvaranju novih poslova.

Vlada u saradnji sa socijalnim partnerima istražuje načine za prilagođavanje radnog zakonodavstva i politika kako bi podržala ove tranzicije.

Ove konsultacije pomažu u stvaranju održivog okruženja za radnike i poslodavce u Crnoj Gori, kako bi se na odgovarajući način suočili sa izazovima i prilikama koje donose digitalna i zelena tranzicija.

Program dostojanstvenog rada 2024.-2027. godine kao strateški srednjoročni okvir planiranja koji upravlja radom Međunarodne organizacije rada (MOR) u zemlji u skladu sa prioritetima i ciljevima usaglašenim sa tripartitnim konstituentima kao prvi prioritet postavlja „Promociju inkluzivnog i produktivnog zapošljavanja“. U okviru ovog prioriteta, ishod 1.1 Poboljšani programi podrške preduzećima, sa posebnim fokusom na kreiranje kvalitetnih radnih mjesta, kao uticaj imaće poboljšanje produktivnosti u uslovima rada i zelenijim radni i proizvodnim procesima. Planirane aktivnosti podrazumijevaju da MOR radi s vladom i socijalnim partnerima u osmišljavanju novih usluga podrške za mala i srednja preduzeća radi poboljšanja efikasnosti resursa i usvajanja čistije proizvodnje i principa cirkularnosti kako bi preduzeća koristila ove nove usluge podrške da

povećaju produktivnost i uslove rada u odabranim sektorima što će dovesti do poboljšanja konkurentnosti i dohotka, kao i do napretka ka zelenijoj ekonomiji.

Dodatno, u toku je projekat pod nazivom „Promovisanje socijalnog dijaloga o pitanjima pravedne tranzicije u Sjevernoj Makedoniji i Crnoj Gori“, koji će se realizovati od 15. decembra 2024. do 14. decembra 2025. godine a koji ima za cilj jačanje socijalnog dijaloga u ovim zemljama kroz unapređenje postojećih mehanizama i uključivanje tema pravedne tranzicije u njihove agende. Fokus projekta je na rješavanju ključnih izazova u socijalnom dijalogu i integraciji pitanja pravedne tranzicije, uz poseban akcenat na inkluzivne i rodno osjetljive mjere.

Projekat predviđa jačanje kapaciteta članova socijalnih savjeta kako bi se unaprijedilo kreiranje politika i zagovaranje. U Crnoj Gori, Socijalni savjet funkcioniše relativno dobro, ali bi dodatna edukacija članova mogla unaprijediti kvalitet diskusija i donošenja odluka.

Trenutno, pitanja pravedne tranzicije nisu dio agendi socio-ekonomskih savjeta ni u jednoj zemlji. Nacionalno utvrđeni doprinosi (NDC) u okviru klimatskih akcija nisu integrisani u rad ovih tijela, a debata o pravednoj tranziciji često je fokusirana isključivo na ekološke aspekte. Socijalni aspekti tranzicije uglavnom se svode na lokalne diskusije o zatvaranju rudnika uglja i uticaju na mušku radnu snagu, dok širi socio-ekonomski izazovi ostaju zanemareni.

Projekat ima za cilj da kroz edukaciju i podizanje svijesti ključnih aktera doprinese uspostavljanju sveobuhvatnijeg pristupa pravednoj tranziciji, koji uravnotežuje ekološke potrebe s pravima i potrebama zajednica. Očekuje se da će aktivnosti projekta unaprijediti kapacitete socijalnih partnera za vođenje informisanog dijaloga i razvijanje politika koje odgovaraju izazovima tranzicije ka održivom razvoju.

Član 6 stav 2 Kolektivno pregovaranje

a) Molimo vas da pružite informacije o tome kako se kolektivno pregovaranje koordinira između i preko različitih nivoa, uključujući informacije o:

- uticaj faktora kao što su klauzule erga omnes i drugi mehanizmi za produženje kolektivnih ugovora;

- uticaj principa povoljnosti i do koje mjere lokalni/ugovori o radu mogu da se derogiraju iz zakonodavstva ili kolektivnih ugovora dogovorenih na višem nivou.

Zakonom o radu, odredbom člana 6 propisano je da 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 ovim zakonom. Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu može se 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. Ako 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.

Navedenom odredbom regulisan je odnos između zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu kao pojedinačnog akta. Hijerarhija koja je ovim načinom određena na vrhu postavlja zakon, potom slijedi kolektivni ugovor i na kraju ugovor o radu. Ovo znači da ugovor o radu i kolektivni ugovor ne može predviđati manji obim prava ili nepovoljnije uslove rada od zakona i moraju biti usklađeni sa zakonom.

Ukoliko kolektivni ugovor sadrži odredbe koje daju manji obim prava ili koje predviđaju nepovoljnije uslove rada primijenice se Zakon. Sa druge strane, u skladu sa članom 145 Ustava Crne Gore, zakon mora biti saglasan s Ustavom i potvrđenim međunarodnim ugovorima a drugi propis mora biti saglasan s Ustavom i zakonom. Zaštitu načela zakonitosti i ustavnosti vrši Ustavni sud koji odlučuje o saglasnosti nižih akata s ustavom i zakonom.

Kada je riječ o ugovoru o radu on mora biti usklađen sa kolektivnim ugovorom kod poslodavaca, granskim kolektivnim ugovorom, Opštim kolektivnim ugovorom i zakonom. Ukoliko ugovor o radu nije usklađen sa zakonom i kolektivnim ugovorom on je ništavan.

Kada je u pitanju odnos između kolektivnih ugovora koji su zaključeni na različitim nivoima kolektivnog pregovaranja on se zasniva na načelu *in favorem laboratoris* tj. načelo najveće povoljnosti za zaposlene. Dakle, kolektivni ugovor koji se zaključuje na nižem nivou kolektivnog pregovaranja može sadržati samo povoljnije odredbe u odnosu na kolektivni ugovor koji je zaključen na višem nivou kolektivnog pregovaranja. U slučaju različitih rješenja u kolektivnim ugovorima zaključenim na različitim nivoima kolektivnog pregovaranja, na konkretnu pravnu stvar primijenice se rješenja iz kolektivnog ugovora koji je povoljniji za zaposlenog.

Kada govorimo o opsegu primjene Opšti kolektivni ugovor primjenjuje se na sve zaposlene koji rade na teritoriji Crne Gore kod domaćeg ili stranog pravnog ili fizičkog lica, kao i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane poslodavca sa sjedištem u Crnoj Gori, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno; zaposlene u državnim organima, organima državne uprave, jedinicama lokalne samouprave i javnim službama, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno; zaposlene strance koji rade kod poslodavca na teritoriji Crne Gore, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno; fizička lica koja se bave privrednom djelatnošću radi sticanja dobiti, a tu djelatnost ne obavljaju za račun drugoga. Granski kolektivni ugovori primjenjuju se na sve zaposlene u grani djelatnosti. Dakle, uživanje povoljnijih prava koja se garantuju kolektivnim ugovorima imaju svi zaposleni bez obzira na to da li su članovi sindikata koji su potpisnici kolektivnih ugovora, odnosno da li su uopšte članovi sindikata.

b) Molimo vas da pružite informacije o preprekama koje ometaju kolektivno pregovaranje na svim nivoima i u svim sektorima privrede (npr. decentralizacija kolektivnog pregovaranja).

U skladu sa Zakonom o radu, zaposleni i poslodavci imaju pravo da po slobodnom izboru, bez prethodnog odobrenja, osnivaju svoje organizacije i da se u njih učlanjuju, pod uslovima utvrđenim statutom i pravilima tih organizacija. Dakle, Zakon o radu ne definiše uslove za pristupanje organizacijama poslodavaca ili sindikata, već se uslovi pod kojima neko može biti član udruženja poslodavaca definiše internim aktom tog udruženja, najčešće statutom.

Članstvo u udruženju poslodavaca i zaposlenih je dobrovoljno. Zaposleni, odnosno poslodavac slobodno odlučuje o svom pristupanju sindikatu i organizaciji poslodavaca i istupanju iz tih organizacija. Niko ne može da bude stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva u organizaciji, odnosno djelovanja ili nedjelovanja u djelatnosti organizacije. Postupanje suprotno navedenom predstavlja diskriminaciju.

Djelovanje sindikata i organizacije poslodavaca ne može da se privremeno zabrani, niti može da se organizacija raspusti odlukom organa uprave.

Pravo na kolektivno pregovaranje na nacionalnom nivou imaju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikati.

Članom 198 Zakona o radu predviđeni su uslovi za sticanje reprezentativnosti udruženja poslodavaca. Naime, da bi udruženje poslodavaca bilo reprezentativno, a samim tim i bilo učesnik u kolektivnom pregovaranju i potpisnik kolektivnih ugovora, potrebno je da budu ispunjena dva uslova: 1) da članovi udruženja zapošljavaju najmanje 25% zaposlenih u privredu Crne Gore i 2) da članovi udruženja učestvuju u bruto domaćem proizvodu Crne Gore sa najmanje 25%. Bliži kriterijumi za utvrđivanje reprezentativnosti udruženja poslodavaca propisani su Pravilnikom o načinu i postupku evidencije udruženja poslodavaca i bližim kriterijumima za utvrđivanje reprezentativnosti ovlašćenih udruženja poslodavaca a što je i objašnjeno u okviru odgovora na pitanje b) u vezi sa članom 5.

Ukoliko se u postupku utvrdi da dva ili više udruženja poslodavaca ispunjavaju uslove reprezentativnosti, ovlašćenim udruženjem poslodavaca za socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje, smatra se udruženje poslodavca čiji članovi imaju veći procenat zaposlenih u privredi Crne Gore.

Kada je riječ o sindikalnim organizacijama pravo na kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora na odgovarajućem nivou ima sindikat kome je utvrđena reprezentativnost u skladu sa Zakonom o reprezentativnosti sindikata a kako je već navedeno u odgovoru na pitanje c) u vezi sa članom 5.

Zakonom o socijalnom savjetu ("Sl. list CG", br. 044/18) uređuje se osnivanje, sastav, djelokrug i način rada, finansiranje i druga pitanja od značaja za rad socijalnog savjeta. Socijalni savjet osniva se radi uspostavljanja i razvoja socijalnog dijaloga o pitanjima od značaja za ostvarivanje ekonomskog i socijalnog položaja zaposlenih i poslodavaca i uslova njihovog života i rada, razvoja kulture dijaloga, podsticanja na mirno rješavanje individualnih i kolektivnih radnih sporova i drugih pitanja koja proizilaze iz međunarodnih dokumenata, a odnose se na ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i poslodavaca. Socijalni savjet Crne Gore čine: osam predstavnika Vlade, osam predstavnika reprezentativne organizacije sindikata Crne Gore i osam predstavnika reprezentativnog udruženja poslodavaca u Crnoj Gori.

Ako postoji više reprezentativnih organizacija sindikata Crne Gore i reprezentativnih udruženja poslodavaca u Crnoj Gori broj predstavnika dijeli se brojem reprezentativnih organizacija sindikata i reprezentativnih udruženja poslodavaca, tako da imaju jednak broj predstavnika.

Članove Savjeta, Vlada, reprezentativne organizacije sindikata Crne Gore i reprezentativno udruženje poslodavaca u Crnoj Gori, imenuju, odnosno razrješavaju u skladu sa svojim aktima.

c) Molimo vas da navedete konkretne detalje o:

- preduzetim ili planiranim mjerama u cilju rešavanja tih prepreka;
- vremenske okvire usvojene u vezi sa tim mjerama;
- ostvarenim i očekivanim ishodima u smislu tih mjera.

Iako su reprezentativni sindikati primarno ovlašćeni za kolektivno pregovaranje i učestvovanje u donošenju važnih odluka na nivou preduzeća ili sektora, manjinski sindikati takođe mogu imati određenu ulogu posebno u zastupanju specifičnih interesa svojih članova.

U praksi, manjinski sindikati u Crnoj Gori mogu:

- Zastupati svoje članove u pitanjima individualnih radnih prava, kao što su žalbe i disciplinski postupci, ali nemaju nužno pravo da učestvuju u širim pregovorima koji se tiču celokupne radne snage.
- Prava na učestvovanje u socijalnom dijalogu, ali sa ograničenim ovlašćenjima u poređenju sa reprezentativnim sindikatima. Oni mogu pružiti mišljenje ili preporuku, ali nemaju pravo da budu glavni učesnici u donošenju odluka.

Pored sindikata, zakon u Crnoj Gori prepoznaje i izabrane predstavnike radnika u preduzećima. Ovi predstavnici funkcionišu kao alternativna struktura za zastupanje radnika, posebno u slučajevima kada u preduzeću ne postoji sindikat ili gdje sindikati nemaju reprezentativnost.

Trenutno ne postoji poseban zakon koji jasno reguliše reprezentativnost poslodavačkih udruženja, što stvara pravni vakuum i otežava učestvovanje u kolektivnim pregovorima. Postojeće odredbe u Zakonu o radu i Zakonu o reprezentativnosti sindikata („Sl. List Cg”, br. 12/18 od 23.02.2018. godine) nisu dovoljne i ne pokrivaju poslodavačke organizacije.

Odredbe koje je potrebno izmijeniti:

- Dodati kriterijume i postupak za utvrđivanje reprezentativnosti poslodavačkih udruženja.
- Precizirati nadležnosti tijela koje sprovodi postupak

Donošenje zakona, odnosno izmjene i dopune aktuelnog zakona, definisaće kriterijume, postupak i organe nadležne za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i poslodavačkih udruženja. Cilj je osigurati pravedno učešće svih strana u socijalnom dijalogu i kolektivnom pregovaranju. Očekivani uticaj je veća pravna sigurnost, efikasniji dijalog i unapređenje odnosa između socijalnih partnera. Utvrđivanje Predloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o reprezentativnosti sindikata predviđeno je u III i IV kvartalu 2025. godine.

d) Molimo Vas da pružite informacije o preduzetim ili planiranim mjerama kojima se garantuje pravo na kolektivno pregovaranje (i) ekonomski zavisnih (samozaposlenih) lica koja pokazuju neke slične karakteristike radnicima i (ii) samozaposlenim radnicima.

Osnov za sindikalno i drugo udruživanje nalazi se u Ustavu Crne Gore gdje se članom 53 garantuje sloboda političkog, sindikalnog i drugog udruživanja i djelovanja, bez odobrenja i uz upis kod nadležnog organa.

U skladu sa Zakonom o radu Crne Gore, zaposleni imaju pravo da po slobodnom izboru, bez prethodnog odobrenja, osnivaju svoje organizacije i da se u njih učlanjuju, pod uslovima utvrđenim statutom i pravilima tih organizacija. Dakle, Zakon o radu ne definiše uslove za pristupanje organizacijama zaposlenih već se uslovi pod kojima neko može biti član udruženja poslodavaca definiše internim aktom tog udruženja, najčešće statutom. Zakon takođe ne predviđa minimalan broj članova za osnivanje navedenih organizacija već se prepušta da i to pitanje bude uređeno njihovim internim aktima.

Pravo na sindikalno organizovanje garantovano je Ustavom i zakonom svim zaposlenima pod jednakim uslovima.

Član 6 stav 4 Kolektivna akcija

a) Molimo da naznačite:

- sektore u kojima je zabranjeno pravo na štrajk;
- sektore za koje postoje ograničenja prava na štrajk;
- sektore za koje postoji uslov minimalnog procesa rada.

Molimo da date detalje o relevantnim pravilima koja se tiču gore navedenog i njihove primjene u praksi, uključujući relevantnu sudsku praksu.

Zakonom o štrajku („Sl. list CG“, br. 11/15) koji je usvojen 2015. godine, definisano je da je štrajk prekid rada koji zaposleni organizuju radi zaštite svojih profesionalnih, ekonomskih i socijalnih interesa po osnovu rada. Zaposleni u Vojsci Crne Gore, policiji, državnim organima i javnoj službi u cilju zaštite javnog interesa mogu organizovati štrajk na način koji neće ugroziti nacionalnu bezbjednost, bezbjednost lica i imovine, opšti interes građana, kao i funkcionisanje organa vlasti, u skladu sa zakonom. S tim u vezi, državni organ nadležan za poslove nacionalne bezbjednosti, u skladu sa članom 18, daje procjenu o tome da li se organizovanjem štrajka ovih zaposlenih ugrožava nacionalna bezbjednost, bezbjednost lica i imovine, opšti interes građana, kao i funkcionisanje organa vlasti. Zaposleni u Vojsci Crne Gore, policiji, državnim organima i javnoj službi, u djelatnostima od javnog interesa, u djelatnosti srednjeg i visokog obrazovanja i u djelatnostima posebnog tehnološkog procesa mogu organizovati štrajk ako se prethodno utvrdi minimum procesa rada. Djelatnosti od javnog interesa u skladu sa članom 18 Zakona o štrajku su čiji bi prekid rada zbog prirode posla mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili opšti interes građana, i to:

- 1) proizvodnja i distribucija osnovnih prehrambenih proizvoda (brašno, mlijeko, ulje, šećer i hrana za djecu);
- 2) proizvodnja, prenos, distribucija i snabdijevanje električnom energijom;
- 3) prevoz putnika u saobraćaju (drumski, željeznički i vazdušni saobraćaj);
- 4) poštanski saobraćaj (univerzalne poštanske usluge);
- 5) javne elektronske komunikacije, u skladu sa zakonom;
- 6) informativni programi javnog radiodifuznog servisa;
- 7) javne komunalne usluge/djelatnosti (proizvodnja i snabdijevanje vodom, odnošenje smeća, proizvodnja, distribucija i snabdijevanje toplotom, pogrebne usluge i sl.);
- 8) proizvodnja, distribucija i snabdijevanje naftom, ugljem i gasom;
- 9) zaštita od požara;
- 10) zdravstvena i veterinarska zaštita;
- 11) predškolsko i osnovno obrazovanje;
- 12) socijalna i dječija zaštita;
- 13) izvršavanje obaveza iz potvrđenih međunarodnih ugovora.

Akt o minimumu procesa rada utvrđuju sporazumno nadležni organ državne uprave, reprezentativnog udruženja poslodavaca i reprezentativnog sindikata, u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona. Ukoliko se minimum procesa rada ne utvrdi u navedenom roku, nadležni organ državne uprave dužan je da o tome, bez odlaganja obavijesti Agenciju za mirno rješavanje radnih sporova. Direktor Agencije je dužan da u roku od 15 dana od dobijenog obavještenja obrazuje Arbitražno vijeće. Arbitražno vijeće čini po jedan predstavnik strana u sporu i jedan član iz reda stručnjaka - eksperata iz oblasti za koju se utvrđuje minimum procesa rada. Strane u sporu određuju svoje predstavnike kao članove Arbitražnog vijeća, a člana iz reda stručnjaka- eksperata predlaže nadležni organ državne uprave iz oblasti za koju se utvrđuje minimum procesa rada. Odluku o obrazovanju Arbitražnog vijeća donosi direktor Agencije, na predlog upravnog odbora Agencije. Način rada i odlučivanja Arbitražnog vijeća uređuje se aktom Agencije. Arbitražno vijeće donosi odluku o minimumu procesa rada, u roku od 30 dana od dana obrazovanja. Dakle u donošenju akta o minimumu procesa rada uključeni su predstavnici zaposlenih, ili kao predstavnici reprezentativnog sindikata ili kao članovi Arbitražnog vijeća.

Imajući u vidu prednje navedeno pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova u proteklih 12 mjeseci pokrenute su tri inicijative za pokretanje postupka za donošenje akta o minimumu procesa rada za organizovanje štrajka pod posebnim uslovima.

Dakle, kada je u pitanju pravo na štrajk, odnosno prekid rada koji zaposleni organizuju radi zaštite svojih profesionalnih, ekonomskih i socijalnih interesa po osnovu rada, gdje se prekid rada definiše kao organizovano i neprekidno odbijanje zaposlenih da izvršavaju svoje radne zadatke, postoje izvjesna ograničenja. Pored opštih uslova za organizovanje štrajka u navedenim

djelatnostima potrebno je ispuniti i posebne uslove da bi se mogao organizovati zakoniti štrajk. U tom smislu, prema odredbi člana 66 stav 2 Ustava CG, pravo na štrajk se može ograničiti zaposlenima u Vojsci, policiji, državnim organima i javnoj službi u cilju zaštite javnog interesa. S tim u vezi, članom 18 Zakona o štrajku propisano je da zaposleni u Vojsci Crne Gore, policiji, državnim organima i javnoj službi u cilju zaštite javnog interesa mogu organizovati štrajk na način koji neće ugroziti nacionalnu bezbjednost, bezbjednost lica i imovine, opšti interes građana, kao i funkcionisanje organa vlasti, u skladu sa zakonom. U odnosu na istaknuto, zaključuje se da iz odredbi Ustava i Zakona jasno i nedvosmisleno proizilazi da se pravo na štrajk zaposlenima u Vojsci Crne Gore, policiji, državnim organima i javnoj službi u cilju zaštite javnog interesa, ne uskraćuje već ograničava.

b) Navedite je li moguće zabraniti štrajk traženjem sudske zabrane ili drugom mjerom suda ili drugog nadležnog organa (upravnog organa ili arbitražnog organa). Ukoliko postoje, molimo vas da dostavite informacije o obimu i broju takvih odluka u poslednjih 12 mjeseci.

Zakonom o štrajku u članu 7 propisano je da prekid rada koji nije organizovan u skladu sa odredbama ovog zakona smatra se nezakonitim štrajkom. Takođe, članom 31 propisano je da postupak za utvrđivanje nezakonitosti štrajka, odnosno nezakonitog isključenja sa rada može da pokrene poslodavac, odnosno reprezentativno udruženje poslodavaca, reprezentativni sindikat ili štrajkački odbor.

O zahtjevu za utvrđivanje nezakonitosti štrajka, odnosno nezakonitog isključenja sa rada odlučuje nadležni sud, u roku od pet dana od dana podnošenja zahtjeva. Ova odredba primjenjuje se na svaki organizovani štrajk bez obzira na vrstu i način organizovanja ili oblast djelatnosti u kojoj se štrajk organizuje.

U poslednjih 12 mjeseci pred Osnovnim sudom u Podgorici je vođen jedan postupak radi utvrđivanja nezakonitosti štrajka i isti je dana 19.02.2024. godine formiran pod poslovnom oznakom P.br. 901/24 po tužbi Crne Gore – Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija, kao tužioca, protiv Sindikata prosvjete Crne Gore, kao tuženog. U označenom predmetu je od strane postupajuće sudije donijeta prvostepena presuda dana 17.04.2024. godine i navedenom presudom usvojen tužbeni zahtjev i utvrđeno da je granski štrajk Sindikata prosvjete Crne Gore organizovan na osnovu Odluke o stupanju u granski štrajk br. 62/1 od 22.01.2024. godine nezakonit. U postupku odlučivanja po žalbi navedena prvostepena presuda Osnovnog suda u Podgorici je potvrđena od strane Višeg suda u Podgorici odlukom poslovne oznake GŽ.br. 2443/24 od 14.06.2024. godine. Kako je u označenom predmetu izjavljena i revizija, predmet je radi odlučivanja po istoj prosljeden Vrhovnom sudu Crne Gore i kod istog se još nalazi u radu pod poslovnom oznakom Rev. br. 503/24.

Član 20 Pravo na jednake mogućnosti između žena i muškaraca

a) Molimo vas da pružite informacije o preduzetim mjerama za promovisanje većeg učešća žena na tržištu rada i smanjenje rodne segregacije (horizontalne i vertikalne). Molimo vas da pružite informacije/statističke podatke koji pokazuju uticaj takvih mjera i napredak postignut u smislu

hvatanja u koštac sa rodnom segregacijom i poboljšanja učešća žena u širem spektru poslova i zanimanja.

Zakonodavne mjere i strateški okvir:

Zakon o rodnoj ravnopravnosti predviđa mjere koje promovišu jednakost između žena i muškaraca u oblasti rada, uključujući zabranu diskriminacije na osnovu pola i primjenu afirmativnih mjera za povećanje učešća žena na tržištu rada (*Zakon o rodnoj ravnopravnosti i Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o rodnoj ravnopravnosti "Sl. list RCG", br. [46/2007](#), [40/2011](#) - drugi zakon i [35/2015](#)*).

Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga u cilju kreiranja politika tržišta rada i politika za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života roditelja i pružaoca njege, teži ka dostizanju rodne ravnopravnosti koja će rezultirati većim učešćem žena na tržištu rada i ravnopravnijoj podjeli obaveza između muškaraca i žena.

Polazeći od činjenice da je Crna Gora tradicionalno društvo gdje je prisutna neravnomjera podjela poslova u domaćinstvu kao i poslova koja se odnose na brigu o djeci i drugim članovima porodice, što ženama smanjuje pristup tržištu rada i otežava karijerno napredovanje i stručno usavršavanje, Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga nastoji da kroz izmjenu radnog zakonodavstva omogući uspostavljanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života roditelja i pružaoca njege.

U tom smislu, posvećeno radimo na pripremi Predloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu koji je usaglašen sa socijalnim partnerima i upućen na mišljenje Evropskoj komisiji.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružaoca njege i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskom okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružaoca njege utvrđuju se minimalni zahtjevi u pogledu očinskog odsustva, roditeljskog odsustva i odsustva za pružaoca njege, kao i minimalni zahtjevi u pogledu fleksibilnih radnih uslova za zaposlene koji su roditelji ili pružaoci njege. Usklađivanjem poslovnog i privatnog života takvih roditelja i pružaoca njege sa ovom Direktivom doprinosi se ciljevima koji se odnose na ostvarenje ravnopravnosti žena i muškaraca s obzirom na njihove mogućnosti na tržištu rada, jednako postupanje na radnom mjestu i podsticanju veće uključenosti žena na tržištu rada.

Konkretno, da bi se podstakla ravnopravnija podjela obaveza njege djece, između žena i muškaraca, i omogućilo rano strvaranje emocionalne veze između djece i očeva, izmjenama Zakona o radu propisaće se odsutvo sa rada za očeve u trajanju od 10 radnih dana zbog rođenja djeteta.

Takođe, polazeći od činjenice da većina očeva ne koristi svoje pravo na roditeljsko odsustvo i da je tokom 2023. godine to pravo koristio samo 331 otac, izmjenama Zakona o radu propisaće se

minimalno razdoblje roditeljskog odsustva u trajanju od dva mjeseca koje se ne može prenijeti sa jednog roditelja na drugog. Cilj ove mjere jeste da podstakne očeve da koriste roditeljsko odsustvo u minimalnom trajanju od dva mjeseca jer isto ne može biti prenijeto majci. Sa druge strane, ovom mjerom se olakšava ponovno uključivanje majki na tržište rada nakon porodijskog i roditeljskog odsustva.

Dodatno, u cilju podsticanja roditelja i pružaoca njege da ostanu na tržištu rada omogućit će im se da raspored rada prilagode svojim potrebama, u smislu davanja prava da zatraže fleksibilno radno vrijeme, smanjenje broja radnih sati ili da rade od kuće.

Navednim izmjenama Zakona o radu omogućava se uspostavljanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života zaposlenih sa jedne strane, i doprinosi isunjenju zatvarajućih mjerila iz poglavlja 19 – Socijalna politika i zapošljavanje

Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021-2025 predviđa konkretne ciljeve i aktivnosti za smanjenje rodne segregacije, sa fokusom na povećanje učešća žena u oblastima u kojima su tradicionalno manje zastupljene. Strategija se bavi unapređenjem kvalifikacija i vještina u STEM zanimanjima, što doprinosi smanjenju horizontalne segregacije. Kroz operativni cilj 3 (Povećati nivo učešća žena i osoba drugačijih polnih i rodni identiteta u oblastima koje omogućavaju pristup resursima i dobiti od korišćenja resursa) sprovode se mjere za osnaživanje žena i osoba drugačijih polnih i rodni identiteta da učestvuju u ekonomskom životu. Ovo uključuje aktivnosti za podsticanje ženskog preduzetništva i povećanje učešća žena na tržištu rada. Mjera 3.6 konkretno se odnosi na povećanje učešća žena u STEM oblastima.

Strategija razvoja ženskog preduzetništva u Crnoj Gori za period 2021-2024, usmjerena je na ekonomsko osnaživanje žena, jačanje konkurentnosti ženskog preduzetništva i efektivnu javnu politiku koja promovise i podržava žensko preduzetništvo. Ova strategija je dio širih strateških okvira za unapređenje rodne ravnopravnosti u zemlji.

Programi podrške i obuka:

U okviru sprovođenja *Akcionog plana za rodnu ravnopravnost*, implementirani su programi obuke i prekvalifikacije za žene, sa posebnim fokusom na žene iz ruralnih sredina, kako bi se osigurala njihova integracija na tržište rada. Cilj ovih programa je smanjenje horizontalne segregacije pružanjem novih mogućnosti ženama u različitim sektorima.

Programi podrške preduzetništvu žena uključuju subvencije i povoljne kredite za žensko preduzetništvo, čime se nastoji povećati učešće žena u poslovnom sektoru, posebno u oblastima u kojima su tradicionalno manje zastupljene.

Program dostojanstvenog rada za 2024-2027 godine uključuje mjere za unapređenje uslova rada za žene, s ciljem smanjenja rodno jaza i pružanja jednakih mogućnosti za zapošljavanje i napredovanje žena na tržištu rada.

Rezultati i statistički podaci:

Prema najnovijim podacima iz Indeksa rodne ravnopravnosti za Crnu Goru za 2023. godinu, zabilježen je određeni napredak u povećanju učešća žena na tržištu rada. Indeks je porastao na

59,3, što predstavlja poboljšanje od 4,3 indeksna poena u odnosu na 2019. godinu. Međutim, i dalje postoji značajan rodni jaz u oblasti rada i zapošljavanja.

Statistički podaci iz publikacije "Žene i muškarci u Crnoj Gori 2024" pokazuju da je stopa zaposlenosti žena u 2023. godini dostigla 56,9%. Iako ovo predstavlja porast u odnosu na prethodne godine, još uvijek postoji značajna razlika u odnosu na stopu zaposlenosti muškaraca koja iznosi 67,3%.

Uprkos napretku, i dalje postoji izražena horizontalna segregacija na tržištu rada. Žene su i dalje koncentrisane u tradicionalno "ženskim" sektorima i niže plaćenim poslovima. Međutim, primjetan je blagi porast učešća žena u sektorima kao što su informacione i komunikacione tehnologije, gdje žene čine 39,3% zaposlenih.

Važno je napomenuti da, iako postoji napredak, Crna Gora i dalje zaostaje za prosjekom EU u oblasti rodne ravnopravnosti na tržištu rada. Indeks rodne ravnopravnosti za Crnu Goru je za 9,3 indeksna poena niži od prosjeka EU 27, što ukazuje na potrebu za daljim naporima u smanjenju rodne nejednakosti i segregacije na tržištu rada.

b) Navedite informacije o:

- mjerama osmišljenim za promociju efektivnog pariteta u zastupljenosti žena i muškaraca na položajima na kojima se donose odluke u javnom i privatnom sektoru;
- implementaciji tih mjera;
- napredak postignut u smislu obezbjeđivanja efektivnog pariteta u zastupljenosti žena i muškaraca na pozicijama donošenja odluka i u javnom i u privatnom sektoru

Zakonodavne mjere i strategije

Zakon o rodnoj ravnopravnosti propisuje obavezu da se osigura zastupljenost oba pola u procesu odlučivanja u javnom sektoru, uključujući upravne odbore, komisije i druge organe odlučivanja.

Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021-2025 postavila je cilj da se do 2025. godine postigne minimum 40% zastupljenosti žena na pozicijama odlučivanja, u skladu sa međunarodnim standardima i preporukama Savjeta Evrope. Strategija uključuje mjere kao što su edukativne radionice za žene sa potencijalom za rukovodeće pozicije i mentorstvo za žene u javnom i privatnom sektoru (*Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021-2025*).

Vlada Crne Gore je sredinom 2021. godine usvojila Strategiju razvoja ženskog preduzetništva u Crnoj Gori za period od 2021. do 2024. godine. Ovo je druga strategija po redu, prva je bila za period od 2015. do 2020.

Jedan od bitnijih akata u ovom polju *Zakon o privrednim društvima* čije tekuće izmjene predviđaju uvođenje kvota za zastupljenost manje zastupljenog pola u upravnim strukturama javnih akcionarskih društava. Konkretno, Predlog zakona predviđa da javna akcionarska društva moraju svojim statutom ili drugim opštim aktom obezbijediti da manje zastupljeni pol čini:

- najmanje 40% neizvršnih direktora u odboru direktora, odnosno najmanje 40% članova nadzornog odbora, ili
- najmanje trećinu od ukupnog broja svih direktorskih položaja, uključujući i izvršne i neizvršne direktore

Ova odredba će imati i mehanizam za sprovođenje - ukoliko nijedan od ova dva uslova nije ispunjen, nadležni organ za registraciju odbiće upis u registar svih članova odbora direktora, odnosno nadzornog odbora. Ovakve zakonske izmjene predstavljaju značajan korak ka usklađivanju sa EU Direktivom o ženama u upravnim odborima iz 2022. godine, koja propisuje slične kvote za zemlje članice EU. Time Crna Gora pokazuje proaktivan pristup u unapređenju rodne ravnopravnosti u poslovnom sektoru, što je u skladu sa njenim aspiracijama ka članstvu u EU.

Zahvaljujući naporima Vlade i posvećenosti Ministarstva ekonomskog razvoja, Crna Gora je prepoznata od strane Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj kao lider na Zapadnom Balkanu kada je u pitanju planiranje i sprovođenje politika za osnaživanje ženskog preduzetništva. To potvrđuje i poslednji OECD Izveštaj "Indeks politike za MSP: Zapadni Balkan i Turska 2022" koji daje sveobuhvatan pregled implementacije deset principa Akta o malim preduzećima za Evropu (eng. Small Business Act for Europe, SBA) u regionu proširenja EU i prati napredak postignut od 2019. godine. Prema ovom Izveštaju, Crna Gora je zauzela visoku drugu poziciju (nakon Turske) u sprovođenju politike ženskog preduzetništva.

Vlada je u junu 2024. godine usvojila Izveštaj o realizaciji Strategije za 2023. prema kojem je procenat realizacije aktivnosti planiranih ovim akcionim planom iznosi 93%.

Realizovane mjere i aktivnosti u implementaciji prethodne Strategije su doprinijele značajnom napretku u razvoju ženskog preduzetništva u Crnoj Gori u posljednjem periodu.

Danas je, po podacima Uprave prihoda i carina 25,14% preduzeća koja su u vlasništvu žena, što je prije desetak godina bilo nezamislivo. Naime, 2011 godine u Crnoj Gori je samo 3,021 preduzeće bilo u većinskom ženskom vlasništvu (16% svih MSP), dok u decembru 2023. godini ova brojka iznosi 10.557 preduzeća (25.14%). Ova preduzeća su 2011. godine zapošljavala 11,359 zaposlenih dok su u decembru 2023. zapošljavala 25,337 lica. Takođe u Crnoj Gori posluje i 8.141 preduzetnika (zapošljavaju 2,897 lica), od čega je 2.571 žena preduzetnica (31,58%) koje zapošljavaju 906 lica.

Slobodno možemo reći da ove brojke predstavljaju rezultat primjene politike ženskog preduzetništva i specifične programske podrške u prethodnom periodu. Međutim, koliko god ova povećanja bila značajna, navedeni pokazatelji još uvijek ne govore u prilog ženskog preduzetničkog potencijala i očekivanog nivoa razvoja ženskog preduzetništva u Crnoj Gori.

Ministarstvo ekonomskog razvoja posljednjih 6 godina sprovodi Program za unapređenje konkurentnosti privrede, koji se sastoji od više programskih linija od kojih su neke odnose na finansijsku podršku a neke na nefinansijsku podršku. Osluškajući potrebe malih i srednjih preduzeća broj programskih linija se mijenja iz godine u godinu. Kroz Programske linije finansijske podrške MSP dobijaju bespovratna sredstva odnosno grantove.

Kao dodatnu podršku ženskom preduzetništvu Ministarstvo ekonomskog razvoja je od 2020. godine, uvelo specifične mjere podrške ženama preduzeticama, tako što je kroz Program za unapređenje konkurentnosti privrede za preduzeća u kojima u osnivačkoj strukturi preduzeća, učestvuju osobe ženskog pola od minimum 50%, povećalo intenzitet maksimalne podrške koja može iznositi čak do 80% opravdanih troškova bez PDV-a.

Broj podržanih preduzeća u većinskom vlasništvu žena, raste iz godine u godinu. U 2020. godini, od ukupnog broja odobrenih sredstava, 25,21% su dodijeljena preduzećima u većinskom vlasništvu žena, a procenat je rastao naredne dvije godine, na 32,83% u 2021. godine i u 2022. godini je dostigao 36,11%. U toku 2023. godine od 331 odobrene aplikacije, 147 je dodijeljeno preduzećima u većinskom vlasništvu žena odnosno 44,41%. (ukupan iznos dodijeljen preduzećima u većinskom vlasništvu žena 848,111.17€). Imajući u vidu da je Ministarstvo ekonomskog razvoja 2023. godine ukupno finansijski podržao 379 MMSP u ukupnom iznosu od 2,384,397.84€, podatak da je 34,86% podržanih bilo u većinskom vlasništvu osoba ženskog pola je od velikog značaja.

Ovo govori da rodno targetirane mjere za žensko preduzetništvo omogućavaju bolji pristup finansijama.

Implementacija mjera odvija se kroz specifične programe obuke i mentorstva koje podržavaju kako državne institucije, tako i nevladine organizacije. U saradnji sa Ministarstvom za ljudska i manjinska prava, organizovani su seminari o liderstvu za žene, koji su doprinijeli jačanju kapaciteta žena za preuzimanje rukovodećih funkcija.

Mjere osmišljene za promociju efektivnog pariteta u zastupljenosti žena i muškaraca na položajima na kojima se donose odluke u javnom i privatnom sektoru:

Crna Gora prepoznaje značaj rodne ravnopravnosti i unapređivanja zastupljenosti žena na mjestima odlučivanja u javnom i privatnom sektoru. Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021–2025 postavila je osnovne ciljeve za unapređenje zastupljenosti žena kroz nekoliko ključnih smjerova. Strategija ima za cilj povećanje učešća žena u političkom i ekonomskom odlučivanju, smanjenje rodnog jaza u platama i poboljšanje uslova rada za žene. Kroz Strategiju se dodatno podstiču aktivnosti koje će osnažiti žene na tržištu rada, posebno u sektorima održivog razvoja i zelenih poslova.

Jedna od ključnih mjera iz aprila 2024. jeste usvajanje dokumenta pod nazivom "Zajednička pozicija povodom sveobuhvatne reforme izbornog zakonodavstva", koji su Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i Centar za ženska prava uputili Skupštini Crne Gore. Ovaj dokument predlaže uvođenje kvote od 40% za žene na izbornim listama kao i strože sankcije za nepoštovanje kvota i rodnu ravnopravnost u sastavu Vlade. „Zajednička pozicija” oslanja se na obavezujuće preporuke UN Komiteta za eliminaciju svih oblika diskriminacije nad ženama, koji je ukazao na potrebu za revidiranjem kvote od 30% u izbornom zakonu, tako da političke partije na svakih troje kandidata uključe najmanje jednu ženu.

Također, u Skupštinskom sazivu sprovedene su izmjene Poslovnika o radu, kojim je propisano da se najmanje jedan potpredsjednik bira iz reda manje zastupljenog pola. Uz to, žene sada predsjedavaju sa četiri od ukupno četrnaest stalnih radnih tijela. Kao podrška naporima za rodnu ravnopravnost, formiran je i Ženski klub kao neformalno skupštinsko tijelo, dok izmjene Zakona o privrednim društvima obuhvataju uvođenje kvota za upravne odbore preduzeća.

Implementacija mjera

Implementacija navedenih mjera još se suočava s izazovima, što uključuje nedostatak finansijske podrške institucijama zaduženim za sprovođenje politika rodne ravnopravnosti. Evropska komisija već godinama ukazuje na nedovoljnu zastupljenost žena u rukovodećim strukturama i među lokalnim liderima, čime je potvrđena potreba za jačanjem kapaciteta i resursa. Strategija rodne ravnopravnosti 2021–2025 takođe predviđa povećanje finansiranja i podrške institucijama nadležnim za unapređenje prava žena, kako bi se ubrzala primjena mjera i dostigli postavljeni ciljevi.

Rezultati vanrednih parlamentarnih izbora iz juna 2023. godine potvrdili su nedovoljnu rodnu ravnopravnost, jer je u tom periodu samo 21% poslanika činilo žene. Kasnije je došlo do rasta broja žena poslanica na 27% tek nakon što su muški poslanici preuzeli funkcije u izvršnoj vlasti, što je otvorilo prostor za uvođenje žena u parlament.

Napredak postignut u smislu obezbjeđivanja efektivnog pariteta u zastupljenosti žena i muškaraca na pozicijama donošenja odluka u javnom i privatnom sektoru

Zaključna razmatranja CEDAW Komiteta iz juna 2024. identifikovala su ključne prioritete za unapređenje rodne ravnopravnosti, uključujući stvaranje inkluzivnih politika zapošljavanja i promovisanje ekonomskih prilika za žene u sektorima u razvoju, kao što su obnovljiva energija i zeleni poslovi. Ovi prioriteti su takođe dio ciljeva Nacionalne strategije rodne ravnopravnosti, koja kroz osnaživanje ekonomskih mogućnosti i eliminaciju rodne diskriminacije ima za cilj postizanje održive ravnopravnosti na dugoročnom nivou.

Također, u okviru *Programa dostojanstvenog rada za 2024-2027. godinu*, koje je zaključilo Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga sa socijalnim partnerima i Međunarodnom organizacijom rada, predviđene su aktivnosti za jačanje kapaciteta žena na rukovodećim pozicijama, posebno u privatnom sektoru, kroz partnerstvo sa poslovnim udruženjima i međunarodnim organizacijama.

Prema dostupnim podacima, zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama u javnom sektoru iznosi 30%, odnosno od 233 članova upravnih odbora javnih kompanija, 70 su žene.

Prema publikaciji Indeks rodne ravnopravnosti, domen MOĆ mjeri ravnopravnost polova na pozicijama donošenja odluka u političkim, ekonomskim i društvenim sferama i njegova vrijednost

iznosi 44,1. Poddomen politička moć ispituje zastupljenost žena i muškaraca u nacionalnim parlamentima, Vladi i lokalnim skupštinama iznosi 53,2.

U privatnom sektoru, posebno u velikim kompanijama, sprovedene su inicijative za osiguranje ravnomjerne zastupljenosti žena u upravnim odborima. Poddomen Indeksa rodne ravnopravnosti, ekonomska moć, mjeri rodnu ravnotežu u donošenju ekonomskih odluka kroz udio žena i muškaraca u upravnim odborima najvećih nacionalnih registrovanih kompanija koje se kotiraju na berzama i nacionalne Centralne banke. Vrijednost ovog poddomena mjerena na skali od 1 do 100 iznosi 34,7 što pokazuje pozitivan trend ka postizanju pariteta. (indeks rodne ravnopravnosti, 2023).

Izazovi u implementaciji

Iako su zakonodavni i strateški okviri postavljeni, u praksi postoje izazovi u primjeni ovih mjera, kao što su otpori u poslovnoj zajednici i ukorijenjeni stereotipi o ulozi žena u poslovanju i liderstvu. Kao rezultat toga, iako je napredak vidljiv, potrebno je nastaviti sa dodatnim mjerama, kao što su povećana kontrola sprovođenja zakona i dodatna podrška ženama kroz mreže mentorstva i profesionalne podrške.

c) Molimo Vas da dostavite statističke podatke o broju žena u upravnim odborima najvećih javno kotiranih kompanija, kao i o rukovodećim mjestima u državnim institucijama.

Privatni sektor

Prema istraživanju inicijative Top Women Business Montenegro koja je pokrenuta 2022. godine i fokusira se na praćenje trendova u broju i strukturi ženskih preduzeća, kao i na evaluaciju njihovog poslovanja na osnovu zvaničnih finansijskih izvještaja, iz 2024. godine, u upravnim odborima 10 najvećih crnogorskih kompanija žene čine 23% članova.

U cilju preduzimanja značajnih koraka ka unapređenju rodne ravnopravnosti u korporativnom upravljanju pripremljen je Predlog izmjena Zakona o privrednim društvima koji predviđa uvođenje kvota za zastupljenost manje zastupljenog pola u upravnim strukturama javnih akcionarskih društava. Konkretno, predlog zakona propisuje da javna akcionarska društva moraju svojim statutom ili drugim opštim aktom obezbijediti da manje zastupljeni pol čini:

- najmanje 40% neizvršnih direktora u odboru direktora, odnosno najmanje 40% članova nadzornog odbora, ili
- najmanje trećinu od ukupnog broja svih direktorskih položaja, uključujući i izvršne i neizvršne direktore

Ova odredba ima i mehanizam za sprovođenje - ukoliko nijedan od ova dva uslova nije ispunjen, nadležni organ za registraciju odbiće upis u registar svih članova odbora direktora, odnosno nadzornog odbora. Ovakve zakonske izmjene predstavljaju značajan korak ka usklađivanju sa EU Direktivom o ženama u upravnim odborima iz 2022. godine, koja propisuje slične kvote za

zemlje članice EU. Time Crna Gora pokazuje proaktivan pristup u unapređenju rodne ravnopravnosti u poslovnom sektoru, što je u skladu sa njenim aspiracijama ka članstvu u EU

Prema podacima iz 31. decembra 2023. godine, zastupljenost žena u Vladi Crne Gore je i dalje niska. Od ukupno 17 ministara, samo 4 su žene (23,5%), dok su 13 muškarci (76,5%).

Povećanje broja žena u upravnim odborima najvećih kompanija može se dijelom pripisati primjeni afirmativnih mjera i promociji programa mentorstva kroz inicijative kao što je *Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021-2025.*, koja ima, između ostalog, za cilj unapređenje liderstva žena u privatnom sektoru.

Državne institucije

Zakon o rodnoj ravnopravnosti i *Akcioni plan za rodnu ravnopravnost* obavezuju državne institucije da promovišu jednakost u zapošljavanju na rukovodećim pozicijama i osiguraju da se razlike u zastupljenosti polova postepeno smanjuju.

Na kraju 2023. godine, Skupština Crne Gore i dalje odražava značajnu rodnu neravnotežu u svojim redovima. Iako žene čine više od četvrtine poslanika, njihovo prisustvo na ključnim pozicijama ostaje ograničeno. U najvišem zakonodavnom tijelu zemlje, od 81 poslanika, samo 22 su žene, što čini nešto više od 27% ukupnog sastava. Muškarci i dalje dominiraju na vodećim pozicijama - predsjednik Skupštine je muškarac, kao i generalni sekretar. Ipak, postoje znaci napretka - jedan od dva potpredsjednika Skupštine je žena, a oba zamjenika generalnog sekretara su žene. Posebno je uočljiv nedostatak žena na čelu poslaničkih klubova. Od 13 predsjednika klubova, samo jedna je žena. Žene predsjedavaju u 4 od 14 odbora, a čine manje od trećine ukupnog članstva u radnim tijelima.

Kada je riječ o diplomatsko-konzularnim predstavništvima, prema podacima iz istraživanja Žene i muškarci u Crnoj Gori 2024, od ukupno 85 zaposlenih u ovim institucijama, 47 su žene (55,3%), a 38 muškarci (44,7%). Žene čine 50% ambasadora, 80% ministara savjetnika, 71,4% prvih savjetnika, 30% prvih sekretara, 68,4% drugih sekretara, 50% generalnih konzula, 50% konzula i 100% vice konzula.