

INFORMACIJA O ZAKLJUČIVANJU PROGRAMA DOSTOJANSTVENOG RADA 2019.-2021.GODINE I POTPISIVANJU MEMORANDUMA O RAZUMIJEVANJU O PROGRAMU DOSTOJANSTVENOG RADA ZA 2019.-2021.GODINU

Program dostojanstvenog rada predstavlja strateški srednjoročni okvir planiranja koji upravlja radom Međunarodne organizacije rada (MOR) u zemlji u skladu sa prioritetima i ciljevima usaglašenim sa tripartitnim konstituentima. Programi dostojanstvenog rada promovišu dostojanstven rad kao ključnu komponentu razvojnih politika i istovremeno kao cilj državne politike vlada i socijalnih partnera, a saglasno primarnom cilju MOR-a da unaprijedi mogućnosti za žene i muškarce da dobiju dostojanstven i produktivan posao u uslovima slobode, jednakosti, bezbjednosti i ljudskog dostojanstva.

PDR za Crnu Goru za period 2019-2021. godine (PDR) je drugi po redu program koji je Crna Gora zaključila sa tripartitnim konstituentima, i rezultat je tripartitnih konsultacija o podršci MOR-a u Crnoj Gori za period 2019-2021. PDR je dogovoren na tripartitnoj radionici strateškog planiranja koja je održana u februaru 2018. godine u Podgorici sa ciljem stvaranja novih radnih mjesta, proširenja socijalne zaštite, garantovanja prava na radu i promocije socijalnog dijaloga kao ključnih komponenti ekonomske i socijalne politike. Istovremeno, novi PDR podržava nacionalne razvojne prioritete, kao što je navedeno u Razvojnim smjernicama Crne Gore 2018-2021.

PDR ima za cilj da pomogne državi da odgovori na izazove u oblastima u kojima MOR ima komparativne prednosti, a to su rad i socijalne politike. Tri prioriteta u programu za period 2019-2021 sa ukupno osam ishoda su: jačanje mehanizama socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja, stvaranje povoljnih uslova za zapošljavanje i održivo preduzetništvo i formalizacija neformalne ekonomije.

PDR će morati da se finansira kroz kombinaciju sredstava iz Crne Gore, redovnog budžeta MOR-a i vanbudžetskih izvora MOR-a. Treba napomenuti da su novi oblici pomoći dostupni kroz proces pridruživanja EU. U tom kontekstu, MOR i tripartitni konstituenti iz Crne Gore moraju nastaviti da mobilisu resurse zajedno, na koherentan način, kako bi operacionalizovali PDR.

Napominjemo, da su Programom dostojanstvenog rada za period 2019.-2021. aktivnosti vidljivosti i komunikacije usmjerene prvenstveno na tripartitne konstituente, kao i multilateralne i bilateralne donatorske organizacije, organizacije civilnog društva i druge

međunarodne i vladine agencije koje rade u Crnoj Gori na istim ili sličnim temama.

Sekundarna ciljna grupa je javnost uopšte u Crnoj Gori.

MOR će zajedno sa konstituentima izraditi godišnji "Plan promocije i komunikacije". Ovaj plan će uključivati najmanje 2 događaja godišnje posebno za podizanje vidljivosti PDR, i osigurati komunikaciju i vidljivost ključnih poruka i dostignuća PDR. Ove ključne poruke će se takođe razvijati zajedno sa tripartitnim konstituentima; aktivnosti će biti sprovedene u konsultaciji, koordinaciji i/ili saradnji sa njima.

Značaj ovog dokumenta se ogleda u činjenici da ovaj dokument predstavlja važnu tačku saradnje, kako sa Međunarodnom organizacijom rada, tako i sa socijalnim partnerima, Unijom poslodavaca Crne Gore, Savezom sindikata Crne Gore, Unijom slobodnih sindikata Crne Gore.

Predlog zaključaka za Vladu Crne Gore:

1. Vlada je usvojila Informaciju o zaključivanju Programa dostojanstvenog rada 2019 - 2021. godine i potpisivanju Memoranduma o razumijevanju o Programu dostojanstvenog rada za 2019 - 2021. godinu i potpisivanju Memoranduma o razumijevanju o Programu dostojanstvenog rada za 2019 - 2021. godinu.

2. Vlada je prihvatila Memorandum o razumijevanju o programu dostojanstvenog rada za 2019 - 2021. godinu.

3. Ovlašćuje se Kemal Purišić, ministar rada i socijalnog staranja, da potpiše Memorandum o razumijevanju iz tačke 2 ovih zaključaka.



**MEMORANDUM O RAZUMIJEVANJU
O
PROGRAMU DOSTOJANSTVENOG RADA ZA 2019 – 2021. GODINU**

Vlada Crne Gore, koju predstavlja Ministarstvo rada i socijalnog staranja, dolje potpisane organizacije radnika i poslodavaca, i Međunarodna organizacija rada (MOR), koju predstavlja Međunarodna kancelarija rada (zajednički nazvani Ugovorne strane), žele da sarađuju sa ciljem da promovišu i unaprijede dostojanstveni rad u Crnoj Gori.

Ugovorne strane saglasile su se i formulisale prioritete za saradnju za period od 2019. do 2021. godine tokom konsultacija između Vlade i socijalnih partnera iz Crne Gore i Tima MOR za tehničku podršku dostojanstvenom radu Kancelarije za Srednju i Istočnu Evropu. Rezultati i lekcije naučene tokom implementacije prethodnog Programa dostojanstvanog rada od 2015. do 2017. godine i ocjene tripartitnih konstituenata i tehničkih eksperata MOR - a u punoj mjeri su uzete u obzir.

Program dostojanstvenog rada (PDR) za 2019-2021. godinu podržava nacionalne razvojne prioritete iz Pravaca Razvoja Crne Gore 2018-2021, te pomaže u radu na nacionalnim prioritetima koji se odnose na ciljeve održivog razvoja (SDGs), koje je prepoznala i Misija za integrisanje, intenziviranje i podršku politikama održivog razvoja (MAPS), a naročito prioriteti koji se odnose na SDG 8, te definiše doprinos MOR-a Integrisanom programu UN za Crnu Goru (2017 -2021), posebno u dijelu rezultata u oblasti 3, o socijalnoj inkluziji.

Država Crna Gora je članica Konvencije o privilegijama i imunitetima specijalizovanih agencija iz 1947. godine i njenog Aneksa I koji se odnosi na MOR od 3. juna 2006. godine.

Ugovorne strane saglasile su se o sljedećem:

1. Ugovorne strane potvrđuju svoju posvećenost saradnji na primjeni PDR za 2019-2021. godinu. Dogovoreno je da sljedeće teme budu prioriteti PDR:
 - i. Jačanje mehanizama socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja;
 - ii. Stvaranje povoljnih uslova za zapošljavanje i održivo preduzetništvo;
 - iii. Formalizacija neformalne ekonomije.
2. MOR je saglasna da pomogne u prikupljanju sredstava i da obezbijedi tehničku saradnju za primjenu PDR, u skladu sa svojim pravilima, propisima, direktivama i procedurama, i u skladu sa raspoloživošću sredstava i uslovima koji će biti usaglašeni u pisanoj formi.
3. U odnosu na PDR i druge vezane aktivnosti MOR u zemlji, Vlada će primjenjivati na Organizaciju, njeno osoblje ili bilo koje lice koje odredi MOR da učestvuje u aktivnostima

MOR, odredbe Konvencije iz 1947. godine o privilegijama i imunitetima specijalizovanih agencija i njenog Aneksa I.

4. Predloženi ishodi za 2019-2021. godinu se mogu dostići u periodu od tri godine. MOR, Ministarstvo rada i socijalnog staranja i socijalni partneri nadgledaće primjenu Programa periodično i to kroz tripartitni Nadzorni odbor, kako bi procijenili ostvareni napredak, istovremeno zadržavajući neophodni nivo fleksibilnosti kako bi se prilagodili nastajućim promjenama unutar nacionalnog konteksta.
5. Ovaj Memorandum o razumijevanju može biti promijenjen dogovorom između Ugovornih strana.

Ništa u ovom Memorandumu ili u vezi sa njim neće biti smatrano kao izuzetak od privilegija i imuniteta koje uživa MOR.

Programski dokument je prilog ovom Memorandumu. U slučaju da uslovi koji se nalaze u PDR iz nekog razloga ne odgovaraju uslovima navedenim u ovom Memorandumu, uključujući odredbe na koje se odnosi član 3, prevladaće uslovi navedeni u Memorandumu.

Original Memoranduma je napisan i potpisan na engleskom jeziku. U slučaju da je Memorandum preveden na drugi jezik, prevladaće verzija na engleskom jeziku.

Ovaj Memorandum, koji zamjenjuje svu komunikaciju na ovu temu između Ugovornih strana, stupiće na snagu činom njegovog potpisivanja od strane ovlašćenih predstavnika Ugovornih strana.

U ime Vlade

U ime Međunarodne organizacije rada

Kemal Purišić
Ministar rada i socijalnog staranja Vlade
Crne Gore

Heinz Koller
Regionalni direktor
Regionalna kancelarija MOR za Evropu i
Centralnu Aziju

U ime organizacije poslodavaca

U ime organizacija radnika

Svetlana Vuksanović
Predsjednica Unije poslodavaca
Crne Gore

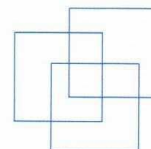
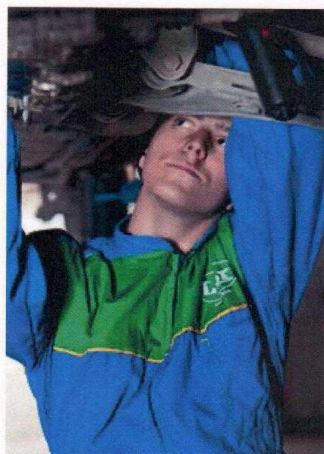
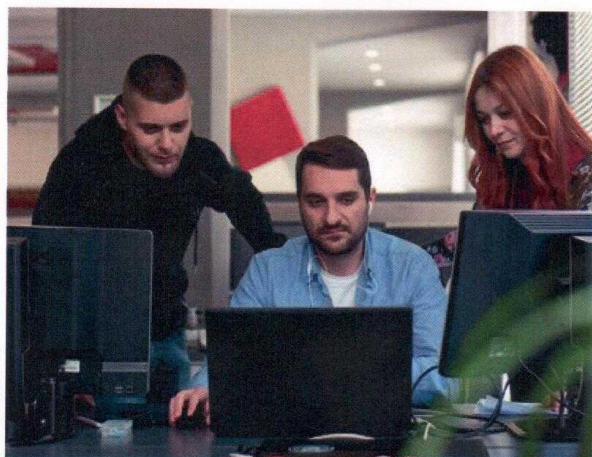
Duško Zarubica
Generalni sekretar Saveza sindikata
Crne Gore

Srdja Keković
Generalni sekretar Unije slobodnih sindikata
Crne Gore



PROGRAM
DOSTOJANSTVENOG RADA
2019–2021

CRNA GORA



International Labour Organization Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe

PROGRAM DOSTOJANSTVENOG RADA 2019–2021.

CRNA GORA

2019

SADRŽAJ

Akronimi i skraćenice	vii
Kratak pregled	1
Nacionalni kontekst	3
2.1 Izazovi mlade države koja prolazi kroz dvije tranzicije	3
2.2 Glavni trendovi na tržištu rada i socijalne politike	4
2.3 Naučene lekcije	8
Nacionalni prioriteti i ishodi programa	9
Ishod 1.1 Veća relevantnost Socijalnog savjeta kao platforme za dijalog	11
Ishod 1.2 Jače organizacije poslodavaca i radnika	13
Ishod 1.3 Novo radno zakonodavstvo je u skladu sa međunarodnim radnim standardima i pravnom tekovinom EU	15
Ishod 2.1 Smanjena neusklađenost vještina, naročito kod mladih	19
Ishod 2.2 Unaprijeđena efikasnost institucija na tržištu rada	21
Ishod 2.3 Podsticajno okruženje za održiva preduzeća promovisano (EESE)	25
Ishod 3.1 Unaprijeđene intervencije nadležnih institucija koje omogućavaju prelazak u formalnu ekonomiju	27
Menadžment, planiranje implementacije, aranžmani za praćenje, izvještavanje i evaluaciju	29
4.1 Implementacija, aranžmani za praćenje i evaluaciju učinka, uključujući i uloge konstituenata MOR-a	29
4.2 Rizici	30
4.3 Plan finansiranja	30
Prilog I	31
Fusnote	33

AKRONIMI I SKRAĆENICE

Agencija	Agencija za mirno rješavanje radnih sporova
BDP	Bruto domaći proizvod
CEACR	Komitek eksperata za primjenu konvencija i preporuka
DWCP	Nacionalni program dostojanstvenog rada
ESAP	Platforma za zapošljavanje i socijalna pitanja
EESE	Podsticajno okruženje za održiva preduzeća
EU	Evropska Unija
IT	informacione tehnologije i sistemi
LMIS	Informacioni sistem tržišta rada
MAPS	Misija za usmjeravanje, ubrzanje i podršku politikama
MOR	Međunarodna organizacija rada
MRS	Međunarodni standardi rada
MSP	Mala i srednja preduzeća
NEET	Mladi koji nisu zaposleni, niti su u fazi obrazovanja ili obuke
SDG	Ciljevi održivog razvoja
TVET	Ciljane stručne obuke i obrazovanja
USSCG	Unija slobodnih sindikata Crne Gore
UPCG	Unija poslodavaca Crne Gore
ZZZCG	Zavod za zapošljavanje Crne Gore



© Agence France Presse / RIA Novosti

1 KRATAK PREGLED

Zašto je potreban
Nacionalni program
dostojanstvenog
rada?

Nacionalni programi dostojanstvenog rada (Decent Work Country Programmes—DWCPs) predstavljaju glavni planski okvir za pružanje podrške MOR-a državama članicama. Oni definišu srednjoročni plan kojim se rukovode aktivnosti MOR-a u datoj zemlji u skladu sa prioritetima i ciljevima koje su dogovorili vlade, sindikati i poslodavci.

Kako je program
izrađen?

Novi nacionalni Program dostojanstvenog rada - DWCP za Crnu Goru je rezultat tripartitnih konsultacija o podršci MOR-a u Crnoj Gori za period 2019–2021. Program je dogovoren na tripartitnoj radionici strateškog planiranja koja je održana u februaru 2018. godine u Podgorici sa ciljem stvaranja novih radnih mjesta, proširenja socijalne zaštite, garantovanja prava na radu i promocije socijalnog dijaloga kao ključnih komponenti ekonomske i socijalne politike. Istovremeno, novi DWCP podržava nacionalne razvojne prioritete, kao što je navedeno u Razvojnim smjernicama Crne Gore 2018–2021, unaprijeđuje nacionalne prioritete u smislu Ciljeva održivog razvoja (SDG) koje je definisala Misija za integrisanje, intenziviranje i podršku politikama održivog razvoja (MAPS), naročito vezano za SDG (cilj br.) 8, i definiše doprinos MOR-a Integrisanom programu UN za Crnu Goru (2017–2021), posebno područje rezultata 3 o socijalnoj inkluziji.

Koji su izazovi na
kojima treba raditi?

Uprkos napretku u učincima tržišta rada, kao što je stalno rastuća stopa zaposlenosti, ključni izazovi ostaju visoka dugoročna nezaposlenost, povećan nivo nezaposlenosti mladih i neaktivnost, visok procenat neformalnog rada i nastavak emigracije. Ključno pitanje u oblasti socijalne zaštite je neodrživi penzijski sistem. Socijalni dijalog mora biti dodatno osnažen, a skoriji napori na unaprijeđenju pravnog okvira su prilika da se poradi na ovom pitanju.

Ciljevi programa

Nacionalni program—DWCP ima za cilj da pomogne državi da odgovori na izazove u oblastima u kojima MOR ima komparativne prednosti, a to su rad i socijalne politike. Tri prioriteta u programu za period 2018–2021 sa ukupno osam ishoda su:

Prioritet	Ishodi
1. Jačanje mehanizama socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja	1.1. Veća relevantnost Socijalnog savjeta kao platforme za dijalog
	1.2. Jače organizacije poslodavaca i radnika
	1.3. Novo radno zakonodavstvo je u skladu sa MRS i pravnom tekovinom EU
2. Stvaranje povoljnih uslova za zapošljavanje i održivo preduzetništvo	2.1. Smanjena neusklađenost vještina, naročito kod mladih
	2.2. Veća efikasnost institucija na tržištu rada
	2.3. Podsticajno okruženje za održiva preduzeća promovisano
3. Formalizacija neformalne ekonomije	3.1. Unaprijeđene intervencije nadležnih institucija koje omogućavaju prelaz na formalnu ekonomiju

Program se zasniva na nalazima i naučenim lekcijama na osnovu analize nacionalnog programa koja je sprovedena 2017. godine. Fokus je i dalje na dostojanstvenom radu, u oblastima gdje MOR ima stručna znanja, pomažući Crnoj Gori da sva pitanja od značaja za proces pregovora sa EU koja će biti razmatrana u narednom periodu, posebno u vezi sa socijalnom politikom i zapošljavanjem, budu obrađena u njemu.

2 NACIONALNI KONTEKST

*dijagnostička i situaciona analiza*²

2.1 Izazovi mlade države koja prolazi kroz dvije tranzicije

Razvojni kontekst u zemlji

Crna Gora je zemlja sa višim srednjim dohotkom na Balkanu, sa manje od 650.000 stanovnika. Najnoviji izvještaj o razvoju po mjeri čovjeka ocjenjuje Crnu Goru kao zemlju koja ima visok stepen razvoja po mjeri čovjeka i daje joj 48. mjesto među 188 analiziranih zemalja³. Od svoje nezavisnosti 2006. godine, mala otvorena privreda zemlje tijesno prati poslovni ciklus u Evropi, uz dodatnu činjenicu da je zemlja usvojila euro kao svoju zvaničnu valutu od 2002. godine. Ekonomija je pokazivala visoke stope rasta do 2008. godine (5%), oštar pad vezan za Veliku recesiju (-5,7% u 2009. godini) i spori povratak na solidne stope rasta tek posljednjih nekoliko godina (4% za 2017. godinu, sa projektovanom stopom rasta od oko 3% 2018. godine, pa do 2020. godine)⁴. Nestabilnost rasta u Crnoj Gori bila je najveća u regionu u posljednjih deset godina⁵.

Izazovna politička tranzicija nakon sticanja nezavisnosti

Crna Gora istovremeno prolazi kroz političku i ekonomsku tranziciju⁶. Izazovna politička tranzicija proizašla je iz relativno skore obnove nezavisnosti zemlje, 2006. godine. Ovaj proces zahtijeva jačanje vladinih kapaciteta za pružanje javnih dobara i usluga, kao što su npr. zdravstvo, obrazovanje ili odbrana, koje su ranije pružane na nivou državne zajednice sa Srbijom. Zbog svoje male veličine, zemlja ima ograničen prostor za primjenu ekonomije obima u pružanju takvih usluga. Ovo čini razvoj nacionalnih i lokalnih institucija još skupljim.

Nepotpuna ekonomska tranzicija

Ekonomska tranzicija u ekonomiju koja je više tržišno orijentisana još uvijek nije dovršena. Ekonomsko nasljeđe bivše SFR Jugoslavije još uvijek nije prevaziđeno. Velika preduzeća u državnom vlasništvu, neodrživa državna potrošnja i očekivanja od paternalističke države i dalje igraju važnu ulogu.

Pristupanje EU kao politički prioritet i podsticaj za reforme

Tranzicija dolazi uz visoke socijalne troškove vezane za smanjenje zaposlenosti u javnom sektoru i restrukturiranje ili zatvaranje preduzeća u državnom vlasništvu. Privatni sektor se i dalje trudi da bude pokretač rasta i otvaranja novih radnih mjesta.

Crna Gora je zemlja kandidat za članstvo u EU. Evropska komisija je nedavno naznačila 2025. godinu kao mogući datum pristupanja, ali se ona ne smatra niti kao cilj, niti kao krajnji rok. Pregovori o pristupanju otvoreni su u junu 2012. Do sada je otvoreno 32 od 33 pregovaračkih poglavlja, od kojih su 3 privremeno zatvorena. Razgovori oko Poglavlja 19 o socijalnoj politici i zapošljavanju započeti su u decembru 2016, a trenutna tehnička podrška MOR-a se fokusira upravo na ova pitanja. Prema godišnjoj ocjeni EU o napretku u pogledu sposobnosti Crne Gore da preuzme obaveze po osnovu članstva, država je ostvarila dobar nivo pripreme u oblastima kao što su spoljna, bezbjednosna i odbrambena politika, ali je u ranoj fazi u pogledu socijalne politike i zapošljavanja⁷.

2.2 Glavni trendovi na tržištu rada i socijalne politike

Zapošljavanje

Nezaposlenost se sporo smanjuje

Stopa nezaposlenosti u Crnoj Gori je niža nego u nekim drugim zemljama Zapadnog Balkana. Međutim, nezaposlenost je u protekloj deceniji samo neznatno opala (2007: 19%, 3Q 2018: 14,2 %⁸) i mnogo je veća nego u EU (7,3% u 2017. godini⁹). Ne postoje razlike u stopama nezaposlenosti žena i muškaraca. Zabrinjavajući detalj je da je udio dugoročne nezaposlenosti veoma visok (80% svih nezaposlenih¹⁰) i da je stopa dugoročne nezaposlenosti tri puta veća nego u EU (12% prema 4%¹¹).

Visoke stope nezaposlenosti i neaktivnosti mladih

Nezaposlenost mladih (mladi između 15 i 24 godine starosti) je opala sa 39% (2007.) na 26,8 % (3Q 2018)¹², ali je i dalje prilično visoka (prosjeck EU 16,8 % za 3Q 2018, prikrivajući velike razlike među državama članicama EU). Dok su stope nezaposlenosti slične za mlade žene i muškarce u ovoj starosnoj grupi, divergentne putanje se javljaju za starosnu dob od 25–34 godine. Manja je vjerovatnoća da će se mlade žene zaposliti u odnosu na mlade muškarce, dok kod žena postoji veći rizik da upadnu u kategoriju mladih koji nisu zaposleni, niti su u fazi obrazovanja ili obuke (NEET). NEET stopa kod žena starosne dobi od 30–34 godine je 34%, dok je kod mladih žena starosne dobi 15–24 ta stopa 17%¹³).

**Visoki nivoi
neformalnog rada**

Pouzdati skoriji podaci o neformalnom zapošljavanju nisu dostupni¹⁴. Procjenjuje se da je 25 do 33% zaposlenosti neformalno¹⁵. Što se tiče neformalnih preduzeća, 31% formalnih preduzeća navodi da je konkurencija neformalnih preduzeća velika prepreka za poslovanje¹⁶.

**MSP i stvaranje
radnih mjesta**

Mala i srednja preduzeća (MSP) predstavljaju u Crnoj Gori ogromnu većinu svih preduzeća, učestvuju sa više od tri četvrtine u ukupnoj zaposlenosti (prosjeck EU: dvije trećine) i doprinose sa 65% ukupnoj dodatoj vrijednosti. Broj malih i srednjih preduzeća porastao je za 20% od 2010. Više bi se moglo učiniti kako bi se iskoristio potencijal malih i srednjih preduzeća kao glavni pokretač kreiranja radnih mjesta. Ekonomska diverzifikacija je suviše mala i potrebno je više učiniti kako bi se ponudile ciljane finansijske i nefinansijske usluge za podršku poslovanju, uključujući razvoj preduzetništva¹⁷.

**Rastuće stope
zaposlenosti**

Stopa zaposlenosti je stabilno rasla sa 47% (2006.) na 58,2% (3Q 2018)¹⁸, ali je i dalje daleko ispod prosjeka EU (71%) ili zacrtanih 75% kako je definisano u strategiji Evropa 2020, koja predstavlja agendu EU za rast i radna mjesta tokom tekuće decenije. Poboljšanja u stopi zaposlenosti rezultat su povećanja zaposlenosti i smanjenja broja radno sposobnog stanovništva zbog demografskih faktora. Postoji značajan rodni jaz u stopama zaposlenosti (42,5% u odnosu na 56,8% za žene, odnosno muškarce za 3Q 2018. godine). Rodni jaz u zapošljavanju se nije promijenio u protekloj deceniji i za nijansu je iznad EU prosjeka (11%).

**Tekuće migracije i
rizik od manjka radne
snage**

Skoriji napredak u performansama tržišta rada učinio je malo da obeshrabri Crnogorce od dalje emigracije. Migracija je niža nego u drugim zemljama Zapadnog Balkana, ali je i dalje značajna. Emigranti čine 20% stanovništva i ovaj udio se ne smanjuje od 2010. godine. Emigranti su uglavnom mlade i dobro obrazovane žene i muškarci, sa srednjim ili visokim obrazovanjem, bez značajnih rodni razlika¹⁹. Na dugi rok, emigracija u inostranstvo može negativno uticati na izgled za rast zemlje, pri čemu neki sektori (npr. turizam) već pokazuju nedostatak radne snage.

Zarade i siromaštvo**Relativno visoke
zarade uz visoku
nejednakost**

Crna Gora ima najviši nivo plata na zapadnom Balkanu. Prosječna zarada iznosi oko 54% plata u Austriji i veća je nego u Mađarskoj ili Bugarskoj²⁰. Međutim, distribucija zarada je veoma nejednaka jer Crna Gora ima najveću incidencu radnika sa malim zaradama na Zapadnom Balkanu (27%, prosjeck EU: 17%)²¹.

Značajan rodni jaz u zaradama

Razlike između zarada žena i muškaraca, koje se nazivaju rodni jaz u zaradama, su značajne u Crnoj Gori i na nivou su prosjeka u EU (16%)²². Takozvani prilagođeni rodni jaz u zaradama²³ je iste veličine (16%) i viši je od prosjeka za EU (11%)²⁴. Dio ovog jaza se može objasniti činjenicom da su žene češće u situaciji da prihvate nisko plaćena zanimanja koja se smatraju tradicionalnim ženskim poslovima uprkos boljim obrazovnim karakteristikama u odnosu na muškarce²⁵.

Minimalna zarada

Kolektivni ugovor iz 2010. godine propisuje po prvi put minimalnu zaradu. Minimalnu zaradu utvrđuje Vlada na preporuku tripartitnog Socijalnog savjeta i ne može biti manja od 30% prosječne zarade u prethodnom semestru. Socijalni savjet je u martu 2013. godine pristao da poveća minimalnu zaradu na 193 eura mjesečno, što odgovara 40% neto prosječne zarade, jer je stara minimalna zarada (146 eura) pala ispod granice siromaštva. Trenutno vlada i socijalni partneri pregovaraju o revidiranoj minimalnoj zaradi.

Niski nivoi siromaštva

Apsolutno siromaštvo je nisko i procjenjuje se da je palo sa 8,7% u 2012. godini na 4,3% u 2016. godini²⁶. Za razliku od drugih zemalja Zapadnog Balkana, Eurostatovi podaci o relativnom siromaštvu nisu dostupni za Crnu Goru²⁷, što je praznina koju treba uskoro popuniti kako bi se dobili širi podaci za kreiranje politike.

Socijalna zaštita

Mala pokrivenost socijalnim davanjima

Crna Gora ima sveobuhvatni sistem socijalnog osiguranja koji obuhvata doprinose za socijalno osiguranje i socijalnu pomoć koja se finansira iz poreza. Troškovi socijalne zaštite u Crnoj Gori procijenjeni su na 17,4% BDP-a²⁸, dok prosjek u EU iznosi 28% (2014). Međutim, postojeći programi daju pomoć za relativno mali procenat stanovništva. Naročito, ranjive grupe imaju mali pristup socijalnoj pomoći i uslugama²⁹.

Izazovi u održavanju penzijskog sistema

Penzijski sistem predstavlja glavni izazov u oblasti socijalne zaštite. Iako nivo penzije nije visok (prosječna penzija je oko 280 eura mjesečno), veliki broj radnika primi penzije prije zakonske granice za penzionisanje. Opadajući prihodi, uglavnom uzrokovani niskim zaposlenjem, starenjem društva i emigracijom, izazivaju dodatni pritisak za sistem³⁰. Kao rezultat, penzijski sistem je imao značajan deficit od 3,1% BDP-a u 2016. godini³¹. Iako postoji svijest o potrebi za penzionom reformom koja bi osigurala adekvatne nivoe penzija i povratila održivost penzionog sistema, još uvijek nisu preduzete konkretne aktivnosti.

Dobar pristup radnika migranata socijalnoj zaštiti

Kao dio aktivnosti na putu pristupanja EU, Crna Gora je do sada zaključila bilateralne sporazume o socijalnom osiguranju sa 25 zemalja, uključujući 17 država članica EU. Kako su migracije radne snage iz Crne Gore značajne, ovi sporazumi obezbjeđuju prava radnika migranata na socijalnu zaštitu kroz efikasnu međunarodnu koordinaciju.

Socijalni dijalog

Položaj socijalnih partnera

Poseban izazov za poslodavce i sindikate u Crnoj Gori je to što se oslanjaju na relativno kratku istoriju postojanja kao nezavisne organizacije u pogledu članstva. Mnogi radnici ili preduzeća i dalje ne vide vrijednost kolektivnog glasa i nerado se pridružuju. Mali broj članova i oskudni finansijski resursi otežavaju pružanje usluga članovima, zastupanje boljih uslova rada ili poboljšanje poslovnog okruženja, te angažovanje u kreiranju politika o pitanjima rada i socijalne zaštite. Podaci o gustini sindikalnog članstva idu od 26% (Odbor za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata) do 41% (sindikati). Unija poslodavaca ima 1100 učlanjenih preduzeća³² (pojedinačni članovi), kao i 57 sektorskih ili regionalnih udruženja koja zapošljavaju 51% radne snage u zemlji i predstavljaju 50% BDP-a.

Visoka pokrivenost kolektivnim pregovaranjem

Pokrivenost kolektivnim ugovorima je relativno visoka. Za određene sektore ili profesije trenutno postoji 21 kolektivni ugovor, od kojih se osam odnosi na javni sektor. Skoriji podaci o obuhvaćenosti kolektivnim pregovaranjem mjereni kao % radnika obuhvaćenih kolektivnim ugovorom nisu dostupni³³.

Ograničena uloga tripartitnog Socijalnog savjeta

Učešće nacionalnog tripartitnog Socijalnog savjeta u raspravi i oblikovanju procesa ekonomskog i društvenog restrukturiranja ostaje ograničeno i fokusirano na radna i socijalna pitanja. Nedavna analiza kolega vezano za funkcionisanje i uticaj Socijalnog savjeta, koja je sprovedena u okviru regionalnog projekta finansiranog od strane EU pod nazivom Platforma za zapošljavanje i socijalna pitanja (ESAP)³⁴, a koji implementira MOR na Zapadnom Balkanu, identifikovala je niz institucionalnih i operativnih izazova na koje treba odgovoriti:

- Ključna ministarstva nisu zastupljena u Socijalnom savjetu,
- Proces davanja mišljenja je često težak, dug, a ponekad i nedjelotvoran zbog velikog broja članova Savjeta,
- Nepostojanje administrativne, finansijske, tehničke i stručne podrške. Socijalni savjet nema dovoljno finansijskih sredstava, niti dovoljno sopstvenih ljudskih resursa da bi adekvatno vršio svoj mandat.

Promocija mirenja u radnim sporovima

Zakonski okvir za rad Savjeta je nedavno unaprijeđen. Izmijenjeni Zakon o Socijalnom savjetu je usvojen u Skupštini u julu 2018. godine, uz prihvatanje najvećeg dijela preporuka MOR-a.

Crnogorska Agencija za mirno rješavanje radnih sporova je osnovana 2010. godine kao organ koji se finansira iz državnog budžeta, a kojim upravlja tripartitni odbor. Na osnovu podataka iz Agencije, ona je obradila 32,000 sporova od tada, sa stopom riješenih sporova od 72%. Ministarstvo rada i socijalnog staranja i Agencija su 2017. godine pokrenuli postupak izmjena i dopuna Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova iz 2007. godine. Novi zakon predviđa obavezno mirenje u radnim sporovima putem Agencije prije obraćanja sudu i dodjeljuje Agenciji nove obaveze za mirenje u kolektivnim radnim sporovima. Nacrt zakona je u poodmakloj fazi izrade.

2.3 Naučene lekcije

MOR je naručio analizu primjene prvog DWCP za Crnu Goru za period 2015–2017. godine, kako bi se naučile lekcije iz ranije saradnje i iskoristile prilikom izrade novog programa. Ova analiza predlaže aktivnije učešće konstituenata kako u fazi projektovanja tako i u toku implementacije, kroz DWCP Nadzorni odbor kao zajednički mehanizam za praćenje. Kao odgovor na to, početkom 2018. godine organizovana je DWCP planska radionica sa konstituentima i kombinovana sa obukom za osvježivanje znanja o upravljanju zasnovanom na rezultatima. Cilj obuke je bio da pomogne u uspostavljanju konkretnih i mjerljivih pokazatelja koji će pomoći u boljem praćenju napretka.

Nalazi ove analize vezano za jačanje socijalnog dijaloga kao prvog prioriteta pokazuju značajno povećanje institucionalnih kapaciteta konstituenata. Analiza takođe navodi da su postignuti svi ishodi u pogledu unaprijeđenja podsticajnog okruženja za poduzetništvo (drugi prioritet). Nalazi za treći prioritet 'Formalizacija neformalne ekonomije' ukazuju na djelimična dostignuća.

3 NACIONALNI PRIORITETI I ISHODI PROGRAMA

Izbor prioriteta za Program - DWCP za Crnu Goru za period 2018–2021 podržava i nacionalne i globalne ciljeve (SDGs—ciljeve održivog razvoja), uključujući i pristupanje Crne Gore Evropskoj Uniji. Vlada Crne Gore vidi pristupanje EU kao jedan od ključnih podsticaja za brže ostvarivanje ciljeva održivog razvoja. Tri ključne prioritetne oblasti za novi DWCP su:

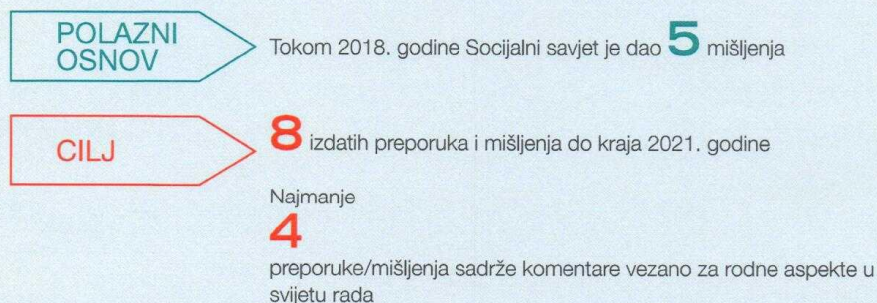
Prioritet	Ishodi
1. Jačanje mehanizama socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja	1.1. Veća relevantnost Socijalnog savjeta kao platforme za dijalog
	1.2. Jače organizacije poslodavaca i radnika
	1.3. Novo radno zakonodavstvo je u skladu sa međunarodnim radnim standardima (MRS) i pravnom tekovinom EU
2. Stvaranje povoljnih uslova za zapošljavanje i održivo preduzetništvo	2.1. Smanjena neusklađenost vještina mladih
	2.2. Veća efikasnost institucija na tržištu rada
	2.3. Podsticajno okruženje za održiva preduzeća promovisano
3. Formalizacija neformalne ekonomije	3.1. Unaprijeđene intervencije nadležnih institucija koje omogućavaju prelaz na formalnu ekonomiju

MODEL INTERVENCIJE



MJERE UČINKA

Broj preporuka Socijalnog savjeta o nacrtima politika, zakona ili o regulatornim i administrativnim promjenama



Ishod 1.1 Veća relevantnost Socijalnog savjeta kao platforme za dijalog

Obrazloženje za podršku tripartitnoj instituciji za socijalni dijalog

Jačanje socijalnog dijaloga je način da se osiguraju uravnotežene i djelotvorne reforme tržišta rada i sistema socijalne zaštite. Aktuelni Zakon o Socijalnom savjetu Crne Gore propisuje obavezu vlade da traži mišljenje Savjeta o važnim nacrtima zakona i politika kao dio procesa konsultacija. Međutim, uticaj i efekat ovog tripartitnog tijela je i dalje ograničen. Iako su socijalni partneri učinili značajan napor da podrže vladu sa analizama zasnovanim na kvalitetnim istraživanjima i predlozima politika zasnovanim na dokazima, njihove preporuke se često ne razmatraju. Analiza koju su proveli kolege kroz aktivnost MOR-a takođe je potvrdila potrebu za reformom Socijalnog savjeta i predložila smanjenje broja članova i uključivanje drugih relevantnih ministarstava radi poboljšanja njegovog uticaja. Konačno, Socijalni savjet nije razvio nikakvo sredstvo za praćenje načina na koji vlada postupa sa njegovim preporukama.

Teorija promjena

Ukoliko MOR pomogne tripartitne konstituente u reformi Socijalnog savjeta, i ukoliko MOR obezbijedi Sekretarijatu i tripartitnim konstituentima komparativnu analizu podataka raščlanjenih po polu, kao i tehničku podršku,

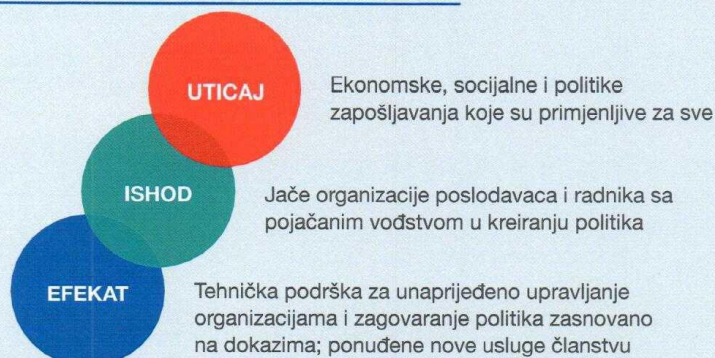
...**onda** će se povećati uticaj Socijalnog savjeta na oblikovanje nacionalne ekonomske, socijalne i politike u oblasti rada,

...**što** će dovesti do održivog i inkluzivnog razvoja i ravnopravnijeg društva.

Predložena aktivnost uzima u obzir lekcije naučene iz ranije saradnje i nadovezuje se na praktična iskustva koja MOR ima u radu u podregionu. Održivost je očuvana uglavnom iz dva ugla: pružanjem ciljane podrške postojećim institucijama i sa druge strane osiguravanjem čvrste zakonske osnove za to.

Planirane promjene će doprinijeti ostvarivanju ciljeva održivog razvoja u Crnoj Gori vezano za zadatke 8.3³⁵ i 8.5³⁶.

MODEL INTERVENCIJE



MJERE UČINKA

Broj kvalitetnih preporuka koje pripreme poslodavačke i radničke organizacije o ekonomskim, socijalnim i politikama u oblasti rada, uključujući i one koje uzimaju u obzir rodne aspekte

POLAZNI OSNOV

3 poziciona dokumenta o politici koje je izradila Unija poslodavaca Crne Gore u prethodne 2 godine

3 poziciona dokumenta o politici, na nivou 2 sindikata (zajednički za sektor građevine, dva pojedinačna o neformalnoj ekonomiji)

CILJ

Najmanje **2** nova poziciona dokumenta o politici koje su pripremile poslodavačke organizacije i sindikati do kraja 2021

Broj novih ili revidiranih usluga koje su uvele radničke i poslodavačke organizacije

POLAZNI OSNOV

Raspoložive usluge u UPCG 2017. godine: pravni savjet, konsultacije, pomoć u kolektivnom pregovaranju, obuke prilagođene potrebama članstva

Raspoložive usluge USSCG 2017. godine: pravni savjet, konsultacije, pomoć u kolektivnom pregovaranju, zastupanje u disciplinskim i sudskim postupcima, podrška sindikalnom aktivizmu, obuke o upravljanju sindikatom, radnom zakonodavstvu i zaštiti na radu

CILJ

Najmanje **2** nove razvijene ili osnažene usluge/proizvoda od strane poslodavačkih i radničkih organizacija do kraja 2021. godine

Analiza i revidiranje upravljačkih i strateških dokumenata organizacije poslodavaca i programskih dokumenata sindikata

POLAZNI OSNOV

Postojeći strateški dokument UPCG 2013–2017 je istekao. Plan aktivnosti USSCG za period 2017–2022 je usvojen na 3. Redovnom Kongresu USSCG i trenutno se implementira

CILJ

Novi strateški dokument je definisala organizacija poslodavaca za period do kraja 2020. godine

Obrazloženje za jačanje socijalnih partnera

Teorija promjena

Ishod 1.2 Jače organizacije poslodavaca i radnika

Nezavisni i reprezentativni socijalni partneri igraju ključnu ulogu u artikulisanju kolektivnih interesa svojih članova i zalaganju za reforme politika. Iako su socijalni partneri ostvarili značajan napredak da podrže vladu sa analizama potkrijepljenim istraživanjima i rješenjima za politike, oni i dalje nisu u potpunosti uključeni u proces kreiranja politika. Socijalni partneri takođe treba da nastave širenje svog članstva i svojih tehničkih kapaciteta za kvalitetno pregovaranje.

Potrebno je prikupljati tačne informacije i voditi ažurirane podatke o članstvu socijalnih partnera i pokrivenosti kolektivnim ugovorima, i generalno, obezbjeđivanje veće transparentnosti po ovim pitanjima, kako bi se pružile informacije za definisanje politika i mjera za promociju kolektivnog pregovaranja na različitim nivoima, kao i za praćenje promjena vezano za reprezentativnost socijalnih partnera.

Ukoliko MOR podrži organizacije poslodavaca i radnika da poboljšaju praksu upravljanja i menadžmenta i ukoliko MOR pomogne socijalnim partnerima da pruže kvalitet svojim članovima kroz ciljne, pravovremene i tražene usluge i ukoliko MOR pruži tehničku podršku za jačanje njihovih kapaciteta za zagovaranje politika zasnovano na dokazima i ukoliko MOR pomogne Ministarstvu rada da razvije informacioni sistem o članstvu i reprezentativnosti socijalnih partnera,

...**onda** će i organizacije poslodavaca i radnika biti bolje pripremljene da odgovore na potrebe svojih članova, što će pojačati šanse za povećanje članstva i osigurati bolju finansijsku održivost, a Ministarstvo rada će biti u boljoj poziciji da osmisli adekvatne politike da podrži i osnaži socijalne partnere. Ovo će rezultirati povećanim angažmanom socijalnih partnera na kreiranju politika, kvalitetnijim savjetima za izradu politika i djelotvornijim socijalnim dijalogom,

...**što** će dovesti do ekonomskih, socijalnih i politika zapošljavanja koje su primjenljive za sve.

Sa socijalnim dijalogom koji dobro funkcioniše, gdje se sindikati fokusiraju na prava radnika i na kvalitet radnih mjesta, a organizacije poslodavaca rade na podsticanju snage i održivosti preduzeća, bolje okruženje za radnike i preduzeća bi moglo postati realnost. Ove promjene će doprinijeti ostvarivanju SDG ciljeva 8,1³⁷ do 8,5³⁸ i 8,8³⁹ u Crnoj Gori.

MODEL INTERVENCIJE



MJERE UČINKA

Zakonodavstvo dostavljeno Skupštini uz prihvatanje najmanje 60% komentara MOR-a, uključujući i komentare koji se odnose na rodnu diskriminaciju i diskriminaciju po osnovu invaliditeta, jednakost zarada, seksualno uznemiravanje, zaštitu materinstva i roditeljsko odsustvo

POLAZNI
OSNOV

0

CILJ

Zakon o radu i Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova su usvojeni do kraja 2020. godine, uz prihvatanje najmanje 60% komentara MOR-a, uključujući i komentare koji se odnose na rodnu diskriminaciju, jednakost zarada, seksualno uznemiravanje, zaštitu materinstva i roditeljsko odsustvo

Ishod 1.3 Novo radno zakonodavstvo je u skladu sa međunarodnim radnim standardima i pravnom tekovinom EU

Obrazloženje za unaprijeđenje zakonodavstva

Usklađenost nacionalnog pravnog i institucionalnog okvira sa Međunarodnim radnim standardima (MRS) i pravnom tekovinom EU je međunarodna obaveza Crne Gore kao članice Međunarodne organizacije rada i ključni element pregovora o pristupanju EU.

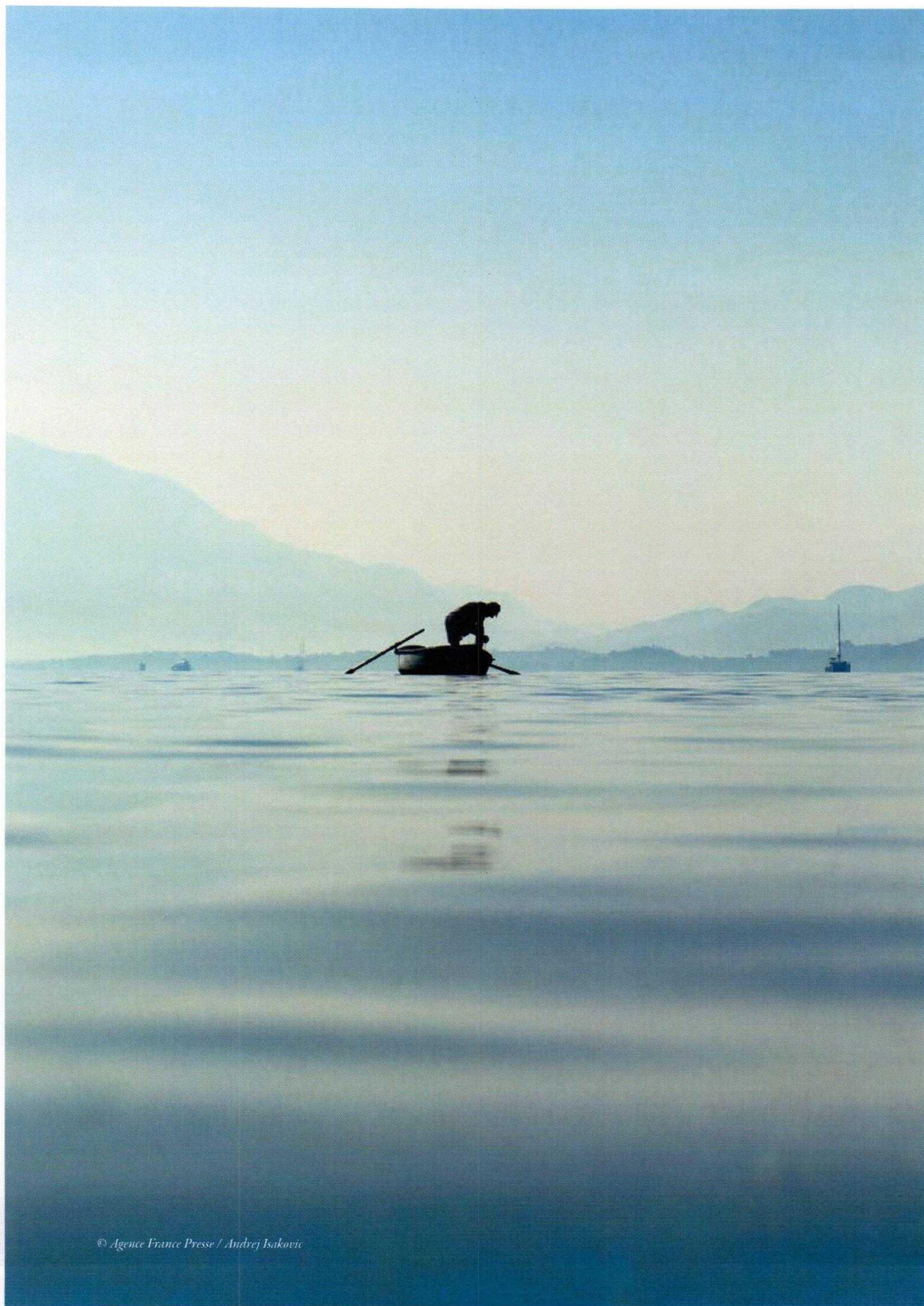
Crna Gora je ratifikovala svih osam fundamentalnih konvencija MOR-a, uključujući konvencije o slobodi udruživanja br. 87 i 98, kao i Konvenciju o najgorim oblicima dječijeg rada br. 182. U svom Direktnom zahtjevu iz 2017. godine, vezano za Konvenciju o slobodi udruživanja i pravu na organizovanje br. 87, Komitet eksperata za primjenu konvencija i preporuka (CEACR) je tražio od Vlade da izmijeni Zakon o štrajku u konsultaciji sa socijalnim partnerima, kako bi osigurala da nezavisni organ ima ovlaštenje da štrajk proglasi nezakonitim. Vezano za primjenu Konvencije o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje br. 98, CEACR je tražio od Vlade da izmijeni zakonodavstvo kako bi obezbijedila dovoljno odvrćajuće sankcije za slučaj anti-sindikalne diskriminacije i da usvoji posebne zakonske odredbe koje zabranjuju miješanje poslodavca ili poslodavačkih organizacija. U skladu sa Konvencijom o najgorim oblicima dječijeg rada br. 182, od Vlade se traži da usvoji listu opasnih poslova koji su zabranjeni za djecu.

Što se tiče ratifikacije dodatnih konvencija MOR-a, Vlada je iskazala namjeru da ratifikuje Konvenciju o radnicima u domaćinstvu br. 189, kao i Protokol iz 2014. godine uz Konvenciju o prinudnom radu br. 29.

Još jedan uslov za dalji napredak u procesu pristupanja EU vezano za poglavlje 19 je dalja reforma radnog zakonodavstva. Vlada se obavezala na reviziju postojećeg Zakona o radu i reviziju nekih drugih važnih zakona iz oblasti rada uz konsultacije sa socijalnim partnerima. Od MOR-a je tražena pomoć u finalizovanju različitih zakonskih akata i sprovođenju zakona nakon usvajanja u Skupštini, sa ciljem da se osigura puna usklađenost sa međunarodnim radnim standardima i propisima i praksom EU.

Teorija promjena

Ukoliko MOR sprovede analizu propisa i analizu jaza u implementaciji i da preporuke za unaprijeđenje zakona i prakse u oblasti rada i zapošljavanja i ako se ove preporuke budu raspravljale u tripartitnom formatu i ako Vlada i Skupština postupe po većini preporuka kroz nove zakone i ako MOR pomogne u implementaciji i ujednačenoj primjeni unaprijeđenih propisa,



© Agence France Presse / Andrej Isakovic

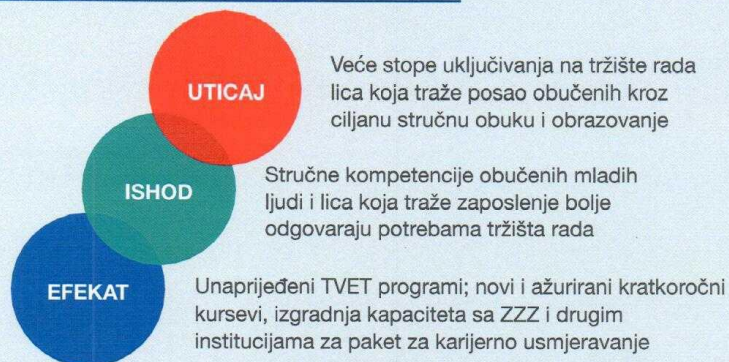
...**onda** će nacionalni zakon i praksa biti u saglasnosti sa MRS i zakonima EU, zaključiće se dodatni kolektivni ugovori i biće razvijena ujednačena nacionalna sudska praksa u vezi sa sprovođenjem radnih prava.

...**što** će rezultirati harmoničnim i produktivnim radnim i industrijskim odnosima koji su pogodni za povećanje produktivnosti i bolje uslove rada

MOR ima dugogodišnju saradnju sa konstituentima u Crnoj Gori i ima jedinstvenu komparativnu prednost da se bavi radnim zakonodavstvom kao organizacija koja definiše standarde u ovoj oblasti. Održivost rezultata je osigurana pošto planirane aktivnosti odgovaraju stvarnoj potrebi što dokazuje direktan zahtjev crnogorskog Ministarstva rada i socijalnog staranja.

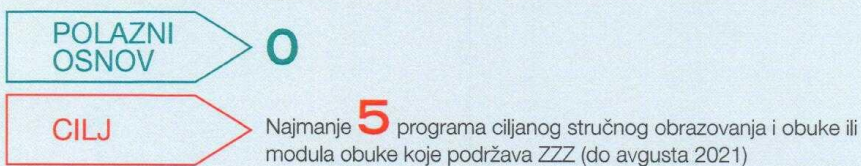
Ova aktivnost podržava Crnu Goru u ostvarivanju napretka vezano za SDG cilj 8.8⁴⁰.

MODEL INTERVENCIJE

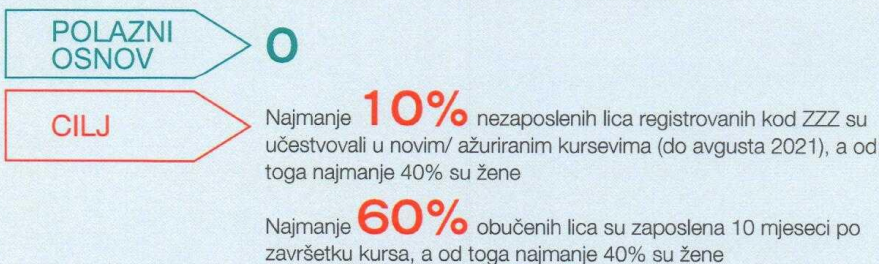


MJERE UČINKA

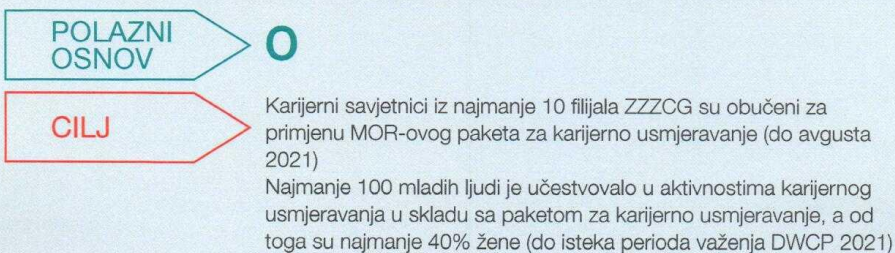
Ažurirani ili novo-definisani programi ciljanog stručnog obrazovanja i obuke ili kratkoročni kursevi koje podržava ZZZ, radi jačanja onih vještina mladih žena i muškaraca koje poslodavci traže



Nezaposlena lica registrovana u ZZZ su obučena kroz nove/ažurirane kurseve



Broj filijala Zavoda za zapošljavanje Crne Gore u kojima su zaposleni obučeni za primjenu paketa za karijerno usmjeravanje; Broj mladih ljudi koji su obučeni u skladu sa tim paketom



Ishod 2.1 Smanjena neusklađenost vještina, naročito kod mladih

Obrazloženje za reformu obuke za sticanje vještina

Jedan od ključnih faktora povećane produktivnosti i razvoja privrede u Crnoj Gori su profesionalne vještine. Mladi diplomci nemaju vještine koje poslodavcima trebaju. Iako je u Crnoj Gori bolje zapošljavanje mladih i usklađivanje vještina u poređenju sa susjednim zemljama, postoji kvalitativna neusklađenost vještina radne snage (nedostatak specifičnih vještina koje zahtijevaju poslodavci kod nezaposlenih). Prelazak iz škole na posao nije efikasan, i u prosjeku za većinu mladih ljudi traje oko dvije godine dok ne pređu na stabilan i zadovoljavajući posao⁴¹. Ovo predstavlja visok socijalni trošak i prepreku rastu, posebno u oblastima koje su ključne za ekonomski razvoj.

Teorija promjena

Ukoliko MOR pruži podršku u poboljšanju kvaliteta TVET-a (ciljane stručne obuke i obrazovanja) u ključnim zanimanjima i ako MOR pruži pomoć u utvrđivanju nedostataka vještina i ažuriranju kratkoročnih kurseva za radnike koji traže posao, a koji su registrovani u Zavodu za zapošljavanje Crne Gore i ako MOR pomogne u primjeni alati za karijerno usmjeravanje i traženje posla,

...**onda** će kompetencije obučenih mladih ljudi i lica koja traže zaposlenje bolje odgovoriti potrebama tržišta rada,

...**što** dovodi do veće zapošljivosti obučenih mladih ljudi i lica koja traže zaposlenje, što omogućava veće stope ulaska na tržište rada za korisnike ovih obuka i smanjuje nezaposlenost ili neaktivnost mladih.

Ove promjene će doprinijeti da Crna Gora ostvari SDG ciljeve 4.4⁴² i 8.6⁴³.

MODEL INTERVENCIJE



MJERE UČINKA

Procenat korisnika koji učestvuju u aktivnim mjerama, a koji su kasnije zaposleni

POLAZNI OSNOV

ukupan broj korisnika tokom 2017. bio je 2062, a od toga su 57% bile žene. Stopa kasnijeg zapošljavanja iznosila je oko 40% za polaznike obuke; 32 odsto za polaznike obuke na radnom mjestu (nisu raspoloživi podaci raščlanjeni po polnoj pripadnosti). Ukupan broj polaznika tokom 2018⁴⁷ iznosio je 3,649, a od toga su 64,1% bile žene. Stopa kasnijeg zapošljavanja treba da bude utvrđena sredinom 2019. godine

CILJ

Do 2021, procenat korisnika koji su kasnije zaposleni je povećan za najmanje 50 odsto u odnosu na sve programe (podaci raščlanjeni po polu). Za nove programe, stope kasnijeg zapošljavanja su negdje oko 15% u odnosu na uporedive programe u novim državama članicama EU

Broj mjera/evaluacija učinka aktivnih mjera na tržištu rada

POLAZNI OSNOV

0

CILJ

Počev od 2019, sprovodi se godišnja mjera/evaluacija učinka sprovedenih programa

Ishod 2.2 Unaprijeđena efikasnost institucija na tržištu rada

Objašnjenje za jače institucije na tržištu rada

Odgovor Crne Gore na složene izazove na tržištu rada i na međunarodne obaveze zemlje u pogledu inkluzivne politike zapošljavanja i socijalne politike zavisi od sposobnosti njenih institucija da igraju ključnu ulogu u smislu upravljanja tržištem rada. Tokom 2018. godine, Vlada Crne Gore je radila na novom zakonu o zapošljavanju. Predloženi zakon obuhvata sve oblasti tipično obuhvaćene zakonima za promociju zapošljavanja i zaštitu od nezaposlenosti (nadležnosti javnih službi za zapošljavanje, privatnih agencija za zapošljavanje, djelokrug aktivnih i pasivnih politika na tržištu rada, aranžmani za upravljanje, kao i usluge zapošljavanja i inicijative za reintegraciju na tržište rada). Novi zakon sadrži i nekoliko odredbi vezano za mjere aktivne politike zapošljavanja i Vlada je opredijelila budžet od 5,1 miliona eura u ovu svrhu. Nacrt zakona nudi adekvatan okvir za uvođenje intervencija usmjerenih na jačanje institucija tržišta rada i povećanje efikasnosti usluga koje pružaju građanima. Ključni izazov će biti implementacija intervencija i dobar sistem praćenja i evaluacije.

Teorija promjena

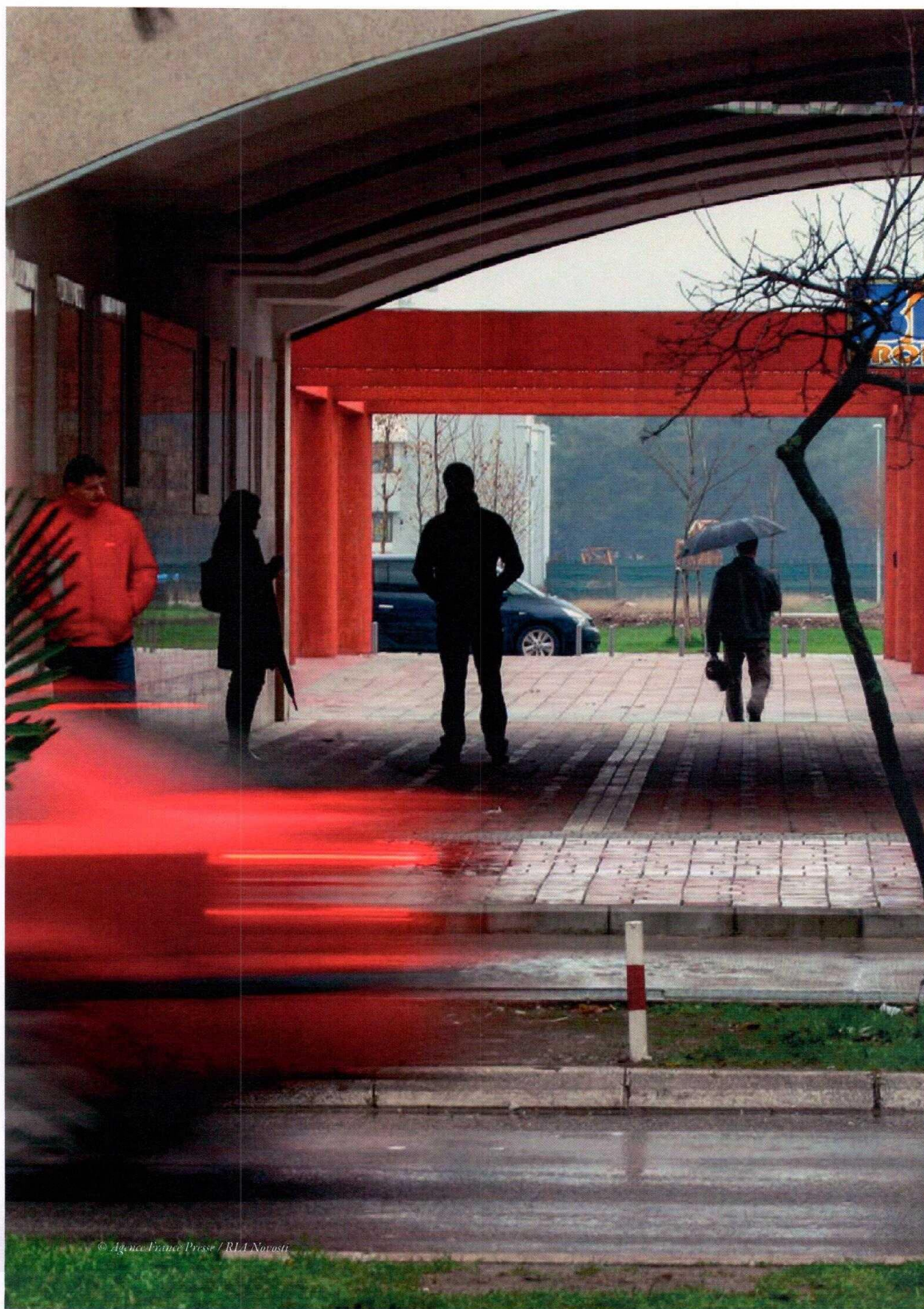
Ukoliko MOR izgradi kapacitete zaposlenih u institucijama tržišta rada da unaprijede dizajn, efikasno implementiraju i sprovedu monitoring i evaluaciju aktivnih mjera na tržištu rada (između ostalog i kroz učenje među kolegama i razmjenu); i ako MOR omogućiti usvajanje u crnogorskom kontekstu međunarodnih dobrih praksi i pristupa vezano za usluge i programe zapošljavanja (uključujući i one vezano za IT instrumente koji podržavaju informacije o tržištu rada, profiliranje i praćenje učinka aktivnih mjera),

...onda su novi zakon o zapošljavanju i njegova implementacija povoljni da bi institucije tržišta rada bolje odgovorile na potrebe različitih ciljnih grupa koje su dužne da obuhvate,

...što dovodi do jačeg institucionalnog okvira i politika koje, u krajnjem, omogućavaju kreiranje dodatnih i boljih radnih mjesta za građane Crne Gore.

Ove promjene će pomoći Crnoj Gori da ostvari SDG ciljeve 4.4⁴⁴, 8.3⁴⁵ i 8.6⁴⁶.

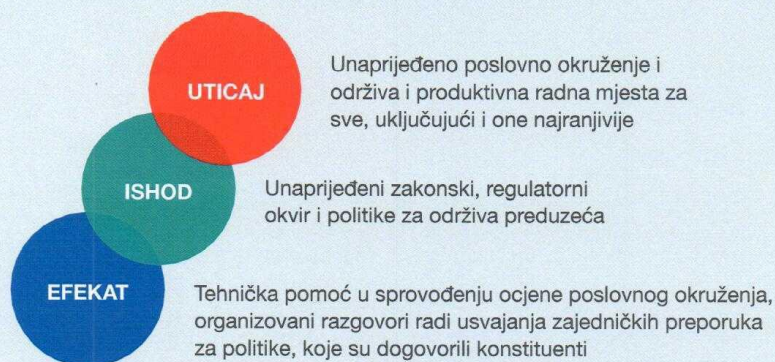
Dva elementa podržavaju održivost strategije intervencije. Prvo, strategija podržava institucionalno unaprijeđenje institucija na tržištu rada (uključujući modernizaciju Zavoda za zapošljavanje Crne Gore) u okviru novog zakonodavstva, čime se nadovezuje na postojeće obaveze Vlade Crne Gore. Drugo, strategija intervencije olakšava uzajamno sticanje znanja o pitanjima



© Agence France Presse / RLL/Norostu

zapošljavanja, tako što okuplja praktičare iz Crne Gore sa predstavnicima drugih institucija iz regiona i iz država članica EU. Uzajamno sticanje znanja predstavlja srž otvorenog metoda koordinacije koji koriste države članice EU vezano za politiku zapošljavanja i socijalnu politiku i to može podržati napredak Crne Gore u procesu pristupanja.

MODEL INTERVENCIJE



MJERE UČINKA

Broj preporuka i mišljenja, usvojenih od strane Socijalnog Savjeta i u skladu sa "Programom ekonomskih reformi" 2019-2021, a na osnovu preporuka iz nacionalne tripartitne EESE (Podsticajno okruženje za održiva preduzeća) procjene, uključujući i mjere koje odgovaraju na potrebe sa aspekta roda

POLAZNI OSNOV

5 preporuka je transponovano u zakonodavne dokumente i politike kao rezultat prethodne EESE procjene sprovedene 2013. godine

CILJ

Socijalni Savjet je usvojio najmanje **3** reformske mjere na osnovu preporuka iz novog EESE izvještaja, od kojih makar jedna odgovara na rodno-senzitivne potrebe sa aspekta roda

Ishod 2.3 Podsticajno okruženje za održiva preduzeća promovisano (EESE)

Obrazloženje za sprovođenje reforme

Podsticajno okruženje je ključno za stvaranje i razvoj održivih preduzeća. U Crnoj Gori je 2013. godine sprovedena nacionalna EESE⁴⁸ procjena uz podršku MOR-a, čiji su rezultati objavljeni u sveobuhvatnom izvještaju koji naglašava ključna ograničenja poslovne klime i predlaže niz preporuka za njeno poboljšanje, koji je pretočen u strateški dokument tj. politiku koja navodi 5 ubica biznisa. Preporuke iz EESE izvještaja služile su kao polazna tačka za mnoge reforme koje su u Crnoj Gori realizovane ili su još u toku, među kojima su usvajanje pravnog okvira za smanjenje neformalne ekonomije i nelojalne konkurencije, revizija poreskih politika i parafiskalnih opterećenja i izrada novog zakona o radu. Iako je postignut određeni dobar napredak, još uvijek postoji prostor za poboljšanje. Sada je od presudnog značaja da se procijeni trenutna situacija sprovođenjem još jedne EESE procjene uz uključivanje sva tri konstituenta kako bi se analizirao uticaj sprovedenih reformi, ali i da bi se identifikovale druge oblasti gdje su potrebne intervencije za stvaranje boljeg poslovnog okruženja.

Teorija promjena

Ukoliko MOR pruži pomoć za procjenu trenutnih glavnih prepreka koja otežavaju održivi razvoj preduzeća u Crnoj Gori i ako MOR njeguje dijalog između poslodavaca, radnika i vlade radi donošenja zajedničkih preporuka za definisanje politike, i ako MOR podrži konstituente u implementaciji dogovorenih prioritarnih aktivnosti,

...**onda** se u zemlji mogu implementirati efikasne reforme za stvaranje i rast održivih preduzeća,

...**što** dovodi do poboljšanja poslovnog okruženja, smanjenja troškova poslovanja, povećanja broja preduzeća, stvaranja većeg broja i boljih radnih mjesta, povećanja investicija, što će dovesti do ukupnog ekonomskog rasta i inkluzivnog društvenog razvoja.

Ove promjene će doprinijeti da Crna Gora ostvari SDG cilj 8.3⁴⁹.

MODEL INTERVENCIJE



MJERE UČINKA

Vlada Crne Gore je usvojila integrirani, rodno-osjetljivi program za smanjenje neformalnosti u skladu sa praksom EU

POLAZNI OSNOV

Nema takvih programa u 2017

CILJ

Program je objavljen

Ambiciozan cilj postavljen za integrirani, rodno osjetljivi, program za smanjenje neformalnosti

POLAZNI OSNOV

Procijenjeni broj ljudi u neformalnoj zaposlenosti: Ukupan broj ljudi koji su imali potpun ili djelimičan neformalan radni angažman (ili koji su u potpunosti ili djelomično uključeni u neformalnu ekonomiju) je na nivou od oko jedne trećine (32,7%)⁵⁰. Ukupan broj zaposlenih u 2018. godini iznosio je 247,2 hiljade⁵¹

CILJ

Programom se cilja da se obuhvati do 10% ljudi u neformalnom zapošljavanju

Rodno-osjetljiva kampanja za promovisanje prelaza iz neformalne u formalnu ekonomiju se sprovodi radi podrške implementaciji "Akcionog plana za borbu protiv sive ekonomije"

POLAZNI OSNOV

U Crnoj Gori nije definisana nijedna kampanja za promociju prelaska iz neformalne u formalnu ekonomiju na rodno-osjetljiv način

CILJ

Sprovedena je jedna nacionalna kampanja za promociju prelaska iz neformalne u formalnu ekonomiju, koja promoviše 3 ključne poruke, od kojih je jedna rodno-senzitivna, a koje su prepoznate u Akcionom planu za borbu protiv sive ekonomije, koji je usvojila Vlada Crne Gore u junu 2017

Obrazloženje za inovacije u smanjenju neformalnosti

Teorija promjena

Ishod 3.1 Unaprijeđene intervencije nadležnih institucija koje omogućavaju prelazak u formalnu ekonomiju

Postojeće intervencije institucija vezano za borbu protiv neformalnosti u Crnoj Gori često ne raspolazu dovoljnim resursima i obično se oslanjaju na sprovođenje propisa bez razmatranja drugih mogućih oblasti intervencije, posebno pozitivnih podsticaja koji bi mogli promovisati formalizaciju. Za razliku od toga, zemlje članice EU se nisu samo oslanjale na odvracanje, već su u većoj mjeri koristile podsticajne mjere koje ohrabruju ljude i preduzeća. Inspekcija rada koja dobro funkcioniše igraće važnu ulogu u smanjenju neformalnosti kroz svoje izvršne i savjetodavne funkcije. Međutim, intervencije nadležnih institucija treba da budu šire od same inspekcije rada i treba da pruže podsticaje za formalizaciju.

Pored toga, podizanje svijesti šire javnosti o značaju formalizacije neformalne ekonomije i razumijevanje koristi od nje predstavljaju način da se razvije novi pristup ovoj temi i da se postigne dostojanstveni rad.

Ukoliko MOR pruži pomoć u prikupljanju dodatnih, po polu raščlanjenih, podataka o neformalnom zapošljavanju i neprijavljenom radu radi boljeg razumijevanja različitih situacija koje zahtijevaju posebno osmišljene/prilagođene mjere, i ako MOR sprovede analizu svih propisa koji se odnose na neformalni rad, sa preporukama, i ako MOR pruži dokaze o tome šta pomaže i šta ne pomaže u smanjenju neformalnosti i ako MOR da smjernice za izradu prilagođenih paketa za djelovanje koji kombinuju odvracanje, pozitivne podsticaje i kampanje podizanja svijesti, uključujući i povećanu ulogu inspekcije rada i koordinaciju između institucija,

...**onda** će biti uspostavljeni djelotvorniji javni programi koji olakšavaju prelaz u formalnu ekonomiju,

...**što** će dovesti do smanjenja neformalnosti i poboljšanja uslova rada i uslova za život ljudi.



© Agence France Presse / Matt Perry

4 MENADŽMENT, PLANIRANJE IMPLEMENTACIJE, ARANŽMANI ZA PRAĆENJE, IZVJEŠTAVANJE I EVALUACIJU

4.1 Implementacija, aranžmani za praćenje i evaluaciju učinka, uključujući i uloge konstituenata MOR-a

Zajednička implementacija

Programom saradnje će upravljati kancelarija MOR-a za Centralnu i Istočnu Evropu (DWT / CO-Budimpešta) i Nacionalni koordinator projekta u Podgorici. Podržaće ga Regionalna kancelarija za Evropu i tehničke jedinice u centrali, u Ženevi. MOR će nastaviti saradnju sa glavnim zainteresovanim stranama u zemlji, poput UN-a u okviru Integrisanog programa UN za Crnu Goru, 2017–2021 i Delegacije EU.

Program će zajednički sprovoditi (uključujući podršku, finansiranje i praćenje) konstituenti i MOR. Sa strane MOR-a to će se postići kroz projekte tehničke saradnje, savjetodavne misije i seminare za razmjenu informacija i izgradnju kapaciteta.

Tripartitni Nadzorni odbor će biti uspostavljen sa jasnom ulogom u promovisanju DWCP-a i nadgledanju njegove implementacije. Odbor će analizirati implementaciju na godišnjem nivou i predlagati neophodna prilagođavanja, odgovore na probleme i pomoći u mobilizaciji resursa. MOR će pripremati izvještaj o napretku na godišnjem nivou koji će doprinijeti radu Odbora za nadzor.

MOR će sprovesti internu reviziju na polovini perioda realizacije Nacionalnog programa i analizu Nacionalnog programa na kraju njegovog važenja, koju će sprovesti eksterni ekspert, kako bi procijenio njegovu relevantnost, djelotvornost i efikasnost. U cilju poboljšanja mogućnosti ocjene novog DWCP-a, uloženi su veliki naponi u definisanje jasnih teorija promjena za svih šest ishoda, kao i kvantifikovanih mjera učinka.

4.2 Rizici

Glavni rizici su političke promjene, slabo vlasništvo i nedovoljni resursi

Ključni nalazi analize nacionalnog programa - DWCP Crna Gora 2015–2017 ostaju validni i i dalje predstavljaju glavne rizike za postojeći program. Naime, promjene u Vladi mogu značajno uticati na proces implementacije DWCP, od odlaganja procesa do promjena u prioritetima Vlade.

Zajedničko shvatanje naučenih lekcija iz prethodne saradnje, participativno planiranje i jača uloga Nadzornog odbora su mjere preduzete kako bi se smanjio rizik od nedostatka uključenosti i upravljanja. Pored toga, sadašnji program je pažljivo usklađen sa procesom pridruživanja EU, čime se smanjuju rizici od značajnijih promjena politika.

Ostvarivanje ishoda DWCP-a će zavisiti od dostupnosti potrebnih finansijskih i ljudskih resursa i na strani konstituenata iz Crne Gore, kao i iz izvora MOR-a. Iako je MOR razvila strategiju mobilizacije resursa, uspjeh će biti moguć samo ako se crnogorski konstituenti snažno založe za prioritete i ishode DWCP-a, postave ga kao prioritet u nacionalnim budžetima, kao i kod drugih međunarodnih organizacija koje pružaju podršku Crnoj Gori.

4.3 Plan finansiranja

Jača mobilizacija resursa

Program—DWCP će morati da se finansira kroz kombinaciju sredstava iz Crne Gore, redovnog budžeta MOR-a i vanbudžetskih izvora MOR-a.

Potvrđeni vanbudžetski resursi, kao i preostali elementi bez finansijske podrške, navedeni su u matrici rezultata. Mobilizacija resursa za pokrivanje postojećih nedostataka u finansiranju će se vršiti na osnovu zajedničkog definisanja prioriteta. Treba napomenuti da se tradicionalni izvori eksterne podrške za razvojnu saradnju smanjuju za više rangirane zemlje sa srednjim nivoom dohotka, kao što je Crna Gora, dok su novi oblici pomoći dostupni kroz proces pridruživanja EU. U tom kontekstu, MOR i tripartitni konstituenti iz Crne Gore moraju nastaviti da mobilizuju resurse zajedno, na koherentan način, kako bi operacionalizovali Nacionalni program - DWCP za Crnu Goru za period 2018–2021.

PRILOG I

Plan promocije i komunikacije

Cilj aktivnosti zastupanja i komunikacije je podizanje svijesti relevantnih aktera i javnosti uopšte u Crnoj Gori o:

- Ulozi Međunarodnih konvencija rada i SDG 8 u promociji inkluzivnog i održivog razvoja u Crnoj Gori
- Značaju djelotvornog partnerstva radi pružanja odgovora na izazove za dostojanstveni rad u Crnoj Gori, kao i implementacije SDGs i nacionalnih razvojnih prioriteta
- Uspješnim primjerima koji proizilaze iz inicijativa u okviru Programa dostojanstvenog rada - DWCP u Crnoj Gori.

Aktivnosti vidljivosti i komunikacije usmjerene su prvenstveno na tripartitne konstituente, kao i multilateralne i bilateralne donatorske organizacije, organizacije civilnog društva i druge međunarodne i vladine agencije koje rade u Crnoj Gori na istim ili sličnim temama. Sekundarna ciljna grupa je javnost uopšte u Crnoj Gori.

MOR će zajedno sa konstituentima izraditi godišnji «Plan promocije i komunikacije». Ovaj plan će uključivati najmanje 2 događaja godišnje posebno za podizanje vidljivosti DWCP-a, i osigurati komunikaciju i vidljivost ključnih poruka i dostignuća Programa. Ove ključne poruke će se takode razvijati zajedno sa tripartitnim konstituentima; aktivnosti će biti sprovedene u konsultaciji, koordinaciji i/ili saradnji sa njima.

Planirane aktivnosti zastupanja i promocije za prvu godinu

DWCP aktivnost	Opis	Partneri	Kanal
Aktivnost promocije novog DWCP	Izdato saopštenje za medije, obavljeni intervjui sa socijalnim partnerima, fotografije	UN, socijalni partneri, služba za odnose sa javnošću u Ministarstvu	MOR/UN/ website Ministarstva
Promocija dostojanstvenog rada	Prevod i distribucija MOR-ovog filma "Šta je dostojanstveni rad?"	UN, socijalni partneri, služba za odnose sa javnošću u Ministarstvu	Biće utvrđeno.

Posebno će biti naglašena relevantnost DWCP-a kao doprinos Integrisanom programu UN-a u Crnoj Gori, kao i ključni značaj politike zapošljavanja i socijalne politike za nacionalne razvojne planove. U tom smislu, MOR će se takođe osloniti na pomoć UN komunikacionog tima koji podržava agencije UN i vlasti u Crnoj Gori da komuniciraju na koordiniran način kako bi objasnili rad UN-a u Crnoj Gori, doprinos ostvarivanju Ciljeva održivog razvoja, pokazali rezultate, podržali zagovaranje politika i mobilizaciju resursa i pomogli u podizanju svijesti o ključnim razvojnim izazovima. Ovaj rad se rukovodi zajedničkom strategijom komunikacije UN-a.

Odbor za nadzor će sprovesti srednjoročnu analizu aktivnosti i rezultata zastupanja i komunikacije.

FUSNOTE

- 1 <http://www.mf.gov.me/cn/sections/presentations/184592/Montenegro-Development-Directions-2018-2021.html>
- 2 Radi sveobuhvatnog pregleda, nacionalni kontekst daje kratku analizu glavnih izazova u oblasti zapošljavanja i socijalne politike vezano za četiri stuba Agende dostojanstvenog rada MOR-a. To ne znači da su svi izazovi obuhvaćeni novim Nacionalnim programom – DWCP koji je prikazan u sledećem poglavlju, a koji je zasnovan na prioritetima koje su odabrali nacionalni konstituenti MOR-a iz Crne Gore.
- 3 Na osnovu Indeksa razvoja po mjeri čovjeka (Human Development Index - HDI) kao sumarne mjere dostignuća vezano za očekivanje života, sticanje obrazovanja i dohodak po glavi stanovnika, pogledajte UNDP, Izvještaj o napretku po mjeri čovjeka 2016.
- 4 UN Crna Gora, Utvrđivanje veza: Pristupanje EU i Agenda 2030 – slučaj Crne Gore, 2018. (Unraveling connections: EU Accession and the 2030 Agenda – case of Montenegro – 2018); Svjetska banka, Crna Gora, Postizanje održivog i inkluzivnog rasta u uslovima velike promjenljivosti, sistematska dijagnoza stanja u zemlji, 2016
- 5 OECD, SME Policy Index: Western Balkans and Turkey 2016
- 6 World Bank Group, op. cit.
- 7 Evropska komisija, Izvještaj za Crnu Goru za 2018., COM (2018)-450 finalna verzija.
- 8 Eurostat, Zemlje u procesu proširenja – Statistika na tržištu rada, mart 2018; Svjetska banka i Bečki institut za međunarodne ekonomske studije (Vienna Institute for International Economic Studies), Trendovi na tržištu rada na Zapadnom Balkanu 2018.
- 9 Eurostat, newrelease euroindicators, br. 34/2018
- 10 Svjetska banka i Bečki institut za međunarodne ekonomske studije, op. cit.
- 11 Svjetska banka i Bečki institut za međunarodne ekonomske studije, op. cit.
- 12 Podaci MOR-a, see www.ilo.org/wesodata
- 13 Eurostat, Statistika o mladima koji nisu zaposleni, niti u fazi obrazovanja ili obuke, jul 2018.
- 14 Na osno Ankete o radnoj snazi u Crnoj Gori, Zavod za statistiku I MOR trenutno provjeravaju nove prikupljene podatke.
- 15 Svjetska banka, Zapadni Balkan, Oživljavanje pokretača rasta i prosperiteta, 2017
- 16 Unija poslodavaca Crne Gore, Podsticajno okruženje za održiva preduzeća u Crnoj Gori, 2013
- 17 OECD, op. cit.
- 18 Eurostat, Zemlje u procesu proširenja – Statistika o tržištu rada, op. cit.
- 19 Svjetska banka i Bečki institut za međunarodne ekonomske studije, op. cit.
- 20 mjereno paritetom kupovne moći, koji uzima u obzir razlike u nivou cijena među zemljama, vidi Svjetska banka i Bečki institut za međunarodne ekonomske studije, op. cit.
- 21 mjereno kao zaposleni koji dobijaju manje od dvije trećine zarade na nivou medijane, vidi Svjetska banka i Bečki institut za međunarodne ekonomske studije, op. cit.
- 22 Za podatke o Crnoj Gori vidi Fondacija za unaprijeđenje ekonomija, Jaz u zaradama po osnovu roda u zemljama Zapadnog Balkana: Dokazi iz Srbije, Crne Gore i Makedonije, Policy Brief, n.d. (podaci su za period 2008–2010., skoriji podaci nisu dostupni); za podatke iz EU, vidi Eurostat, Statistika o jazu u zaradama po osnovu roda, mart 2018. (podaci su iz 2016.)
- 23 Prilagođeni jaz u zaradama po osnovu roda opisuje razliku između zarada žena i muškaraca ukoliko zaposlene žene imaju u prosjeku iste karakteristike na tržištu rada kao i zaposleni muškarci.
- 24 Za EU prosjek, vidi Evropska komisija, Eurostat, Tačka 3. Prilagođeni jaz u zaradama na osnovu roda, Saстанak Odbora evropskih direktora za socijalnu statistiku, Luksemburg, 4. – 5. decembar 2017.
- 25 Fondacija za unaprijeđenje ekonomija, op. cit.
- 26 Mjereno kao potrošnja ispod standardizovane linije siromaštva za zemlje sa srednjim dohotkom od 5.5 USD /na dan, vidi Svjetska banka, Nacionalni izvještaj o siromaštvu za Crnu Goru, oktobar 2017
- 27 Prag rizika od siromaštva je definisan na 60% nacionalnog srednjeg dohotka nakon socijalnih transfera, vidi Eurostat, Države u procesu proširenja – statistika o uslovima za život, Mart 2018
- 28 Procjena EK na osnovu Zakona o budžetu za 2007. Izvor: Evropska komisija, Socijalna zaštita i socijalna inkluzija u Crnoj Gori 2008, skoriji podaci nisu dostupni
- 29 Evropska komisija, Program ekonomskih reformi Crne Gore (2017–2019) Ocjena Komisije.
- 30 Svjetska banka, 2017, op. cit.
- 31 MMF, Crna Gora, odabrana pitanja, Nacionalni izvještaj MMF br. 17/277, Septembar 2017.
- 32 Total enterprise population of the country is 24.000
- 33 Podaci MOR-a iz 2008. ukazuju na obuhvat od 75% (EU prosjek 60%)
- 34 Vidi www.esap.online
- 35 SDG Cilj 8.3 Promovisati razvojno orijentisane politike koje podržavaju proizvodne aktivnosti, kreiranje dostojanstvenih radnih mjesta, preduzetništvo, kreativnost i inovacije, i podršku formalizaciju i rast mikro, malih i srednjih preduzeća, između ostalog i kroz pristup finansijskim uslugama.
- 36 SDG Cilj 8.5 Do 2030., postići punu i produktivnu zaposlenost i dostojanstveni rad za sve žene i muškarce, uključujući mlade i lica sa invaliditetom, kao i jednake zarade za rad jednake vrijednosti.
- 37 SDG Cilj 8.1 Održati ekonomski rast po glavi stanovnika u skladu sa nacionalnim okolnostima, a naročito, najmanje 7 odsto rasta BDP godišnje u najmanje razvijenim zemljama.
- 38 SDG Cilj 8.5 Do 2030., postići punu i produktivnu zaposlenost i dostojanstveni rad za sve žene i muškarce, uključujući mlade i lica sa invaliditetom, kao i jednake zarade za rad jednake vrijednosti.
- 39 SDG Cilj 8.8 Zaštiti radnička prava i promovisati bezbjedno i sigurno okruženje za rad za sve radnike, uključujući radnike migrante, a naročite žene migrante, kao i one sa nestandardnim/ nesigurnim zaposlenjem.
- 40 SDG Cilj 8.8 Zaštiti radnička prava i promovisati bezbjedno i sigurno okruženje za rad za sve radnike, uključujući radnike migrante, a naročite žene migrante, kao i one sa nestandardnim/ nesigurnim zaposlenjem.
- 41 Djuric, Dragan (2016). Labour market transitions of young women and men in Montenegro (Tranzicija mladih žena i muškaraca na tržištu rada u Crnoj Gori). Međunarodna kancelarija rada, Ženeva – MOR, 2016 (W4Y Work4Youth publication Series; No. 34)
- 42 SDG Cilj 4.4 Do 2030., značajno povećati broj mladih i odraslih sa relevantnim vještinama, uključujući tehničke i stručne vještine, za zaposlenje, dostojanstveni posao i preduzetništvo.
- 43 SDG Cilj 8.6 Do 2020., značajno smanjiti udio mladih koji nisu uključeni u proces zapošljavanja, obrazovanja ili obuke.
- 44 SDG Cilj 4.4 Do 2030., značajno povećati broj mladih i odraslih sa relevantnim vještinama, uključujući tehničke i stručne vještine, za zaposlenje, dostojanstveni posao i preduzetništvo.

45 SDG Cilj 8.3 Promovisati razvojno orijentisane politike koje podržavaju proizvodnu aktivnost, kreiranje dostojanstvenih radnih mjesta, kreativnost i inovacije, i podstiču formalizaciju i rast mikro, malih i srednjih preduzeća, između ostalog i kroz pristup finansijskim uslugama.

46 SDG Cilj 8.6 Do 2020., značajno smanjiti udio mladih koji nisu uključeni u proces zapošljavanja, obrazovanja ili obuke.

47 Podaci ZZZCG zaključno sa novembrom 2018. godine

48 <https://www.ilo.org/empent/units/boosting-employment-through-small-enterprise-development/cese/lang-en/index.htm>

49 SDG Cilj 8.3 Promovisati razvojno orijentisane politike koje podržavaju proizvodnu aktivnost, kreiranje dostojanstvenih radnih mjesta, kreativnost i inovacije, i podstiču formalizaciju i rast mikro, malih i srednjih preduzeća, između ostalog i kroz pristup finansijskim uslugama

50 *Prema nalazima Istraživanja, u Crnoj Gori je u 2014. godini petina (22,3%) ukupnog broja zaposlenih bilo neformalno zaposleno, dok se za jednu šestinu (10,4%) formalno zaposlenih plaćao samo dio pripadajućih poreza i doprinosa (dio zarade se „isplaćuje na ruke“)*- Izvještaj po mjeri čovjeka – NHDR UNDP (2016) http://www.mc.undp.org/content/montenegro/en/home/library/human_development/NHDR2016.html

51 MONSTAT, ARS 2018 III kvartal