

IZMIJENJENA EVROPSKA SOCIJALNA POVELJA
PETI NACIONALNI IZVJEŠTAJ O PRIMJENI IZMIJENJENE EVROPSKE
SOCIJALNE POVELJE ZA 2015.GODINU

-Rezime-

Kada je riječ o socijalnim, ekonomskim i kulturnim pravima u Evropi, jedan od centralnih međunarodno-pravnih mehanizama zaštite predstavlja Evropska socijalna povelja. Evropska socijalna povelja potpisana je na engleskom i francuskom jeziku 18.oktobra 1961.godine u Torinu, a stupila je na snagu 26.februara 1965.godine. Više puta je mijenjana i dopunjavana, tako da je Izmijenjena Evropska socijalna povelja potpisana 1996.godine, a stupila je na snagu 1999.godine.Ova međunarodna konvencija utvrđuje socijalna i ekonomska prava koja se odnose na egzistencijalna pitanja kao što su rad i radni odnosi, zdravlje, obrazovanje, socijalna zaštita, stanovanje, odnosno uživanje i zaštitu svih ovih prava na zakonit i nediskriminatorski način.Sva navedena prava su u ovom dokumentu jasno formulisana i na taj način upućuju države članice Savjeta Evrope da i u svojim pozitivno-pravnim propisima predvide Poveljom utvrđene standarde, uspostave njihovu institucionalnu zaštitu i predvide procedure i mehanizme za njihovo ostvarivanje.Izmijenjena Evropska socijalna povelja je osnovni dokument Savjeta Evrope u oblasti radnih i socijalnih prava i ujedno najvažniji dokument Savjeta Evrope poslije Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda.

Od 47 zemalja koje su članice savjeta Evrope, njih 40 je ratifikovalo Evropsku socijalnu povelju, od čega je 27 država potvrdilo njenu novu verziju iz 1996.godine, koja objedinjuje prava zajemčena inicijalnom Poveljom i prava koja su predviđena dodatnim Protokolom iz 1988.godine.Preuzimanjem obaveza iz Povelje država pokazuje spremnost da i na svojoj teritoriji uspostavi pravila opšteg evropskog konsenzusa iz ove oblasti, i time pokaže spremnost da i po svom unutrašnje-pravnom uređenju prihvata evropske standarde.

Crna Gora je nakon sticanja nezavisnosti 2006.godine obnovila članstvo u Savjetu Evrope u maju 2007.godine i time preuzela sva prava i obaveze koje proističu iz tog članstva.Jedna od obaveza Crne Gore je bila i obaveza potvrđivanja Izmijenjene Evropske socijalne povelje, instrumenta koji je prethodno potpisan 22.marta 2005.godine dok je Crna Gora bila član državne zajednice Srbija i Crna Gora. U skladu sa tom obavezom Crna Gora je donijela Zakon o potvrđivanju Izmijenjene Evropske socijalne povelje u decembru 2009.godine („SL.list

CG-Međunarodni ugovori“, br.6/09), a u martu 2010.godine je deponovan kod generalnog sekretara Savjeta Evrope instrument o njegovom potvrđivanju. Ovim je Crna Gora peuzela obavezu da u skladu sa čl. 21 i 22, Dijela IV, član C- „Nadzor nad primjenom obaveza sadržanih u Povelji“, izvještava o primjeni kako prihvaćenih tako i neprihvaćenih odredaba iz Povelje.

Saglasno odluci zamjenika ministara Savjeta Evrope koja je donijeta na njihovom 963. Sastanku od 3.maja 2006.godine, a odnosi se na sistem dostavljanja izvještaja o primjeni Evropske socijalne povelje, Crna Gora je u obavezi da do 31.oktobra 2015.godine izradi i dostavi svoj peti nacionalni izvještaj u pogledu primjene prihvaćenih odredbi i članova koji pripadaju prvoj tematskoj grupi „zapošljavanje, obuke i jednake mogućnosti“, odnosno članovi 1, 9, 10, 15, 18 20, 24 i 25. Iz ove grupe članova Crna Gora je iz potvrdila sledeće: član 1- Pravo na rad, član 9- Pravo na profesionalnu orijentaciju, član 10 st.1,2,3 i 4- Pravo na profesionalnu obuku, član 15-Pravo osoba sa invaliditetom na nezavisnost, socijalnu integraciju i učešće u životu zajednice, član 20- Pravo na jednake mogućnosti i jednak tretman u pitanjima zapošljavanja i rada bez diskriminacije po osnovu pola i član 24- Pravo na zaštitu u slučajevima prestanka radnog odnosa.

Izvještaj je koncipiran i formatiran u skladu sa dokumentom pod nazivom „Obrazac izvještaja koji se podnosi o primjeni Evropske socijalne povelje“ a usvojen je na sjednici Komiteta ministara Savjeta Evrope 26.03.2008.godine kao i na osnovu mišljenja i komentara Evropskog komiteta za socijalna prava Savjeta Evrope koji je uspostavljen na osnovu člana 25 Evropske socijalne povelje. Zaključci, njihov opšti dio i dio koji se odnosi pojedinačno za svaku zemlju članicu a koje je Komitet usvojio u decembru 2012. godine, tiču se usvojenih odredbi Izmijenjene Evropske socijalne povelje koji pripadaju tematskoj grupi I "Zapošljavanje, obuka i jednake mogućnosti" i objavljeni su u dokumentu pod nazivom „Zaključci 2012“.

Izvještaj je izradilo Ministarstvo rada i socijalnog staranja u saradnji sa nadležnim organima i to: Ministarstvom prosvjete, Ministarstvom zdravlja, Ministarstvom unutrašnjih poslova, Ministarstvom pravde, Ministarstvom kulture, Ministarstvom održivog razvoja i turizma, Ministarstvom za ljudska i manjinska prava, Ministarstvom odbrane, Zaštitnikom ljudskih prava i sloboda Crne Gore, Zavodom za statistiku Crne Gore.

Peti nacionalni izvještaj o primjeni Izmijenjene Evropske socijalne povelje za 2015.godinu sadrži detaljne informacije u pogledu svake od prihvaćenih odredaba Izmijenjene Evropske socijalne povelje, odnosno sve relevantne informacije o usvojenim mjerama za potrebe njene primjene kroz odgovore date na komentare i pitanja Evropskog komiteta za socijalna prava sadržanih u „Zaključcima 2012“, a posebno: zakonodavni okvir – sve zakone ili propise, kolektivne ugovore ili druge odredbe koje idu u prilog njihovoj primjeni, mjere kao što su administrativni aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd. koji su preduzeti u cilju primjene zakonodavnog okvira kao i cifre, statističke podatke ili druge relevantne informacije na osnovu kojih se može ocijeniti do kojeg obima se ove odredbe primjenjuju.

Takođe, u skladu sa članom 23 Povelje, obaveza je svake vlade države članice da reprezentativnim predstavnicima socijalnih partnera, koji su članovi srodnih međunarodnih asocijacija koje se u skladu sa članom 27 stav 2 pozivaju na sastanke Vladinog komiteta Savjeta Evrope za Evropsku socijalnu povelju (Evropska konfederacija sindikata / ETUC i Međunarodna organizacija poslodavaca / IOE), dostavi kopiju usvojenog izvještaja.

Izmijenjena Evropska socijalna povelja je međunarodni instrument koji je komplementaran i sa Evropskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda koja predstavlja jedan od mehanizama Evropske unije za zaštitu ljudskih prava, tako da redovno ispunjavanje obaveza u pogledu izvještavanja o primjeni ovog međunarodnog ugovora predstavlja svojevrsnu pripremu Crne Gore za obaveze koje će zemlja morati da ispuni nakon pristupanja Evropskoj uniji.

Dosljednom primjenom Izmijenjene Evropske socijalne povelje, uključujući i poštovanje procedure nadzora nad njenom primjenom, Crna Gora stvara pravne uslove da se osnovna evropska načela socijalne zaštite pretvore u nacionalna pravila koja su stalno primjenljiva. Na međunarodnom planu, involviranje načela iz Izmijenjene Evropske socijalne povelje u unutrašnji pravni poredak, pokazuje spremnost Crne Gore da bude dio demokratskih društava koja se zalažu za izgradnju pravne države i neselektivnu zaštitu punog obima.

Direktorat za rad

**PETI NACIONALNI IZVJEŠTAJ O PRIMJENI IZMIJENJENE EVROPSKE SOCIJALNE POVELJE ZA
2015.GODINU**

Izmijenjena Evropska socijalna povelja

(Zaključci iz 2012. godine)

Izvještaj za tematsku grupu I „zapošljavanje, obuke i jednake mogućnosti“ – članovi 1, 9, 10 st.1,2,3 i 4, 15,
20 i 24

Oktobar 2015. godine

Član 1 - Pravo na rad

Stav 1 - Politika pune zaposlenosti

Komitet uzima u obzir informacije sadržane u izvještaju koji je podnijela Crna Gora.

Situacija sa zapošljavanjem

Komitet konstatuje iz izvještaja da je stopa rasta BDP-a u Crnoj Gori pala sa 10,7% u 2007. godini na 2,5% u 2010. godini.

Stopa zaposlenosti je ostala prilično stabilna, mada niska tokom referentnog perioda, i iznosi 47,6% u 2010. godini.

Komitet konstatuje na osnovu informacija iz Zavoda za statistiku Crne Gore da je stopa nezaposlenosti pokazala veoma blag porast između 2007. (19,4%) i 2010. godine (19,8%). Što se tiče stope nezaposlenosti mladih, ona je dostigla 45,5% u 2010. godini, dok je stopa dugoročne nezaposlenosti (kao procenat svih nezaposlenih lica) iznosila 13,8% iste godine.

Komitet konstatuje da postoji ekonomsko usporavanje pri kraju referentnog perioda. Stopa zaposlenosti je i dalje mala, u kombinaciji sa visokom stopom nezaposlenosti.

Politika zapošljavanja

Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti, koji je stupio na snagu u martu 2010. godine, je pravni okvir za politiku zapošljavanja. Zakon se odnosi na nezaposlena lica, radnike koji žele da promijene svoj posao, poslodavce i svako drugo lice koje traži informacije vezane za zapošljavanje. **Komitet traži da bude stalno informisan o glavnoj sadržini ovog zakona i njegovom sprovođenju.**

ODGOVOR:

Od perioda donošenja Zakona o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti ("Sl. list CG", br. 14/2010) izvršene su izmjene i dopune istog i to 2012, 2013. i 2015. godine.

Glavni cilj ovih izmjena je bio usklađivanje odnosno harmonizacija sa evropskim zakonodavstvom. U tom smislu smanjen je rok za objavljivanje slobodnog radnog mjesta, proširena nadležnost agencija za zapošljavanje, zatim oblast evidencije u oblasti zapošljavanja normirana ovim zakonom. Takođe, razlog za izmjene Zakona je unapređenje statusa, invalida rada II i III kategorije, koji se nalaze na evidenciji nezaposlenih lica.

Posljednje izmjene Zakona odnosile su se na potrebu daljeg inoviranja određenih zakonskih rješenja, odnosno utvrđivanje novih, koja će omogućiti realizaciju mjera i aktivnosti u politici zapošljavanja, primjerenih tim kretanjima, a koja se, prije svega, odnose na stvaranje šireg normativnog okvira za njihovu realizaciju. Pored toga, izvršene su izmjene pojedinih rješenja iz Zakona, koja su bila nedovoljno precizna u njihovoj operativno tehničkoj primjeni.

Strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2007-2011 sadrži tri prioritetna cilja: (i) povećanje zaposlenosti/smanjenje nezaposlenosti, (ii) povećanje produktivnosti i kvaliteta rada, i (iii) jačanje socijalne kohezije. Ona takođe definiše određene ciljeve, kao što su podizanje stope zaposlenosti na 60%, održavanje nezaposlenost ispod 10% ili uključivanje najmanje 50% dugoročno nezaposlenih lica u aktivne mjere. Strategija zapošljavanja se realizuje kroz nacionalne akcijske planove zapošljavanja.

Izveštaj pominje razne aktivne politike zapošljavanja i broj korisnika. Na primjer, u 2010. godini, sprovedeno je 237 programa obrazovanja i osnaživanja za nezaposlene, sa 3.920 učesnika. Zavod za zapošljavanje je takođe sproveo 288 priprema za zapošljavanje za 4.521 učesnika. Pomenuti su i ostali programi, uključujući i one na raspolaganju za osobe kategorisane kao "lica koja se teže zapošljavaju", kao i 132 javna rada koja su uključila 1.631 nezaposlenih lica. **Komitet traži da bude informisan o nastavku ovih programa. Takođe zahtijeva da sledeći izveštaj sadrži informacije o stopama aktiviranja, odnosno prosječan broj učesnika u aktivnim mjerama kao procenat ukupnog broja nezaposlenih.**

ODGOVOR:

Zakonom o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti definisana je aktivna politika zapošljavanje kao skup planova, programa i mjera usmjerenih ka povećanju zaposlenosti, odnosno smanjenju nezaposlenosti. Mjere aktivne politike zapošljavanja su: informisanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja; posredovanje u zapošljavanju; profesionalna orijentacija; osposobljavanje za samostalan rad; podrška samozapošljavanju; subvencije za zapošljavanje; obrazovanje i osposobljavanje odraslih; profesionalna rehabilitacija teže zapošljivih lica; javni rad; druge mjere usmjerene na povećanje zaposlenosti.

Informativni razgovori organizuju se za sva novoprijavljena lica sa evidencije Zavoda, a izvode ga stručno obučeni savjetnici za zapošljavanje. Na informativnom razgovoru nezaposlena lica dobijaju informacije o svojim pravima i obavezama, koje imaju dok se nalaze na evidenciji Zavoda. Nezaposleni se kroz ove razgovore, u grupama od po 15-20 učesnika, upoznaju sa programima aktivne politike zapošljavanja, kao što su: informativno-motivacijskim seminarima, dokvalifikacijama, prekvalifikacijama, specijalizacijama, profesionalnoj orijentaciji, kreditima za samozapošljavanje i sl. Ukazuje im se i na to koliko je važna njihova aktivna uloga u traženju zaposlenja, prezentiraju im se statistički podaci o važnim karakteristikama tržišta rada, potražnji za pojedinim zanimanjima i stanju na evidenciji Zavoda, ukazuje se na potrebu za sticanjem novih znanja radi očuvanja radne kondicije i

lakšeg uključivanja na tržište rada i dobijaju još niz korisnih informacija o funkcijama Zavoda i tržištu rada. U 2014. godini kroz ovaj stručni tretman prošlo je 4.883 lica.

Informativno–motivaconi seminari (radionice) su programi namijenjeni svim nezaposlenim licima, a imaju svrhu da informišu nezaposlene o svim značajnim obilježjima tržišta rada i zapošljavanja. Takođe, cilj im je da motivišu nezaposlene na aktivno traženje zaposlenja. Ovi seminari bitno utiču na jačanje samopouzdanja što je važan preduslov za samostalno aktivno traženje posla. Uče se i konkretne vještine pisanja molbi, biografija, predstavljanje poslodavcu. Izvode se i specijalističke radionice za lica koja planiraju da se bave preduzetništvom. U prvoj polovini 2015. godine ovu vrstu programa prošlo je 195 nezaposlenih lica. Naše analize pokazuju da ovi seminari podsticajno utiču na nezaposlena lica da aktivno traže posao i da aktivno učestvuju u programima APZ.

Za svako nezaposleno lice savjetnici za zapošljavanje rade individualni plan zapošljavanja na osnovu strukturiranog intervjua. Plan zapošljavanja pomaže nezaposlenom licu da brže dođe do posla uz visoko stručno i profesionalno usmjeravanje savjetnika. Za prvih šest mjeseci 2015. godine je urađeno 16.369 intervjua, 34.306 planova zapošljavanja i 52.922 realizacija planova zapošljavanja.

Stručni tretman nezaposlenih lica

	<i>Područna jedinica</i>	<i>Interviju</i>	<i>Informativni razgovor</i>	<i>Plan zapošljavanja</i>	<i>Realizacija plana zapošljavanja</i>	<i>Informativno motivacioni seminari</i>
<i>Rb</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
1	Podgorica	4941	384	11255	15642	37
2	Nikšić	4150	376	5433	6952	33
3	Pljevlja	225	65	2019	3625	42
4	Herceg Novi	1268	159	2897	5727	34
5	Bijelo Polje	1483	302	3911	10420	12
6	Berane	2484	187	5567	6428	12
7	Bar	1818	86	3224	4128	25
8	Ukupno:	16369	1559	34306	52922	195

Pregled stručnih tretmana u prvom polugodištu 2014. i 2015. godine

Stručni tretman nezaposlenih lica	Prvo polugodište		Nominalna razlika	Indeks
	2014.	2015.		
Interviju	15414	16369	955	106.20
Informativni razgovor	2685	1559	-1126	58.06
Plan zapošljavanja	29814	34306	4492	115.07
Realizacija plana zapošljavanja	50551	52922	2371	104.69
Informativno motivacioni seminari	174	195	21	112.07

Programi obrazovanja i osposobljavanja odraslih realizovani su za 223 lica iz evidencije Zavoda, od kojih 133 učesnika programa obrazovanja za sticanje stručne kvalifikacije i 90 učesnika programa obrazovanja za sticanje znanja i vještina, što je za 73 lica iznad planiranog broja učesnika ovih programa za 2015. godinu.

Programi osposobljavanja za rad na konkretnom radnom mjestu kojima se obezbjeđuje zapošljavanje učesnika programa na neodređeno vrijeme realizovani su za 86 lica iz evidencije Zavoda, što je za 36 lica iznad planiranog broja učesnika ovog programa za 2015. godinu.

Programi obrazovanja za sticanje stručne kvalifikacije i programi osposobljavanja za rad na konkretnom radnom mjestu

Programi obrazovanja za sticanje stručne kvalifikacije i programi osposobljavanja za rad na konkretnom radnom mjestu realizovani su u saradnji sa organizatorima obrazovanja i poslodavcima, za 219 lica, od kojih je u programima obrazovanja za sticanje stručne kvalifikacije, shodno potrebama tržišta rada uključeno 133 lica, što je za 33 lica iznad planiranog broja učesnika, a u programima osposobljavanja za rad na konkretnom radnom mjestu 86 lica.

Za rad u prerađivačkoj industriji pripremalo se 8 lica, 37 lica se osposobljavalo za zapošljavanje u građevinarstvu, 59 nezaposlenih lica za turističko-ugostiteljska zanimanja, dok je programima za rad u uslužnim djelatnostima obuhvaćeno 115 lica.

Programi obrazovanja za sticanje znanja i vještina za rad na konkretnom radnom mjestu

Programima obrazovanja za sticanje znanja i vještina obuhvaćeno je 90 lica koja traže zaposlenje, što je za 40 lica iznad planiranog broja polaznika u 2015. godini.

Programi informatičkog opismenjavanja organizovani su za 10 lica, a programi sticanja znanja iz stranih jezika za 80 nezaposlenih lica.

Učesnici programa obrazovanja i osposobljavanja odraslih i programa osposobljavanja

Posmatrano prema nivoima obrazovanja najviše je uključenih lica sa završenom srednjom školom (III i IV nivoa obrazovanja) 189 lica, zatim sa visokom školom 91 i 29 lica sa završenom osnovnom školom.

Lica ženskog pola, u navedenim programima učestvuju sa 55 % (170 učesnika).

Posmatrano prema starosnim grupama, učešće lica do 25 godina života iznosi 36 % (110 lica), od 25 do 50 godina života 59 % ili 183 učesnika i preko 50 godina života 5% ili 16 učesnik.

Učešće dugoročno nezaposlenih lica iznosi 45,50% (140 lica).

Program osposobljavanja i zapošljavanja na Projektu izgradnje „Portanova” u Kumboru

Program osposobljavanja za građevinska zanimanja, u Centru za obuku „Azmont akademija” u Bijelom Polju, realizovan je za 98 lica iz evidencije područne jedinice Bijelo Polje za opštine Bijelo Polje, Mojkovac, Berane i Rožaje. Nezaposlena lica su se osposobljavala za zanimanja betonirac, tesar, armirač, zidar, malterdžija, keramičar, moler, fasader i regipser, a u cilju zapošljavanja na Projektu izgradnje „Portanova” u Kumboru.

Javni radovi se izvode kroz programe socijalne zaštite, ekološke, obrazovne, kulturne i druge slične programe utemeljene na društveno korisnom i neprofitabilnom radu koji na tržištu ne stvara nelojalnu konkurenciju. Ovim programima se nezaposlenim licima omogućava podizanje nivoa radnih potencijala, znanja i vještina kojima se preventivno utiče na posledice njihove dugoročne nezaposlenosti. Organizuju se u saradnji sa ministarstvima, lokalnim upravama, javnim ustanovama, nevladinim sektorom, poslodavcima i drugim pravnim licima.

Državni javni radovi

U saradnji sa Ministarstvom održivog razvoja i turizma, JP za upravljanje morskim dobrom Crne Gore, opštinama i javnim komunalnim preduzećima realizuje se državni javni rad «Neka bude čisto za 2015. godinu», u trajanju od četiri mjeseca, za 100 lica iz evidencije Zavoda. Aktivnosti na realizaciji ovog rada odnose se na adekvatnu pripremu crnogorskih opština za turističku sezonu, unapređenje imidža Crne Gore kao ekološke države i turističke destinacije i podizanje kvaliteta turističkog proizvoda u Crnoj Gori.

Lokalni javni radovi

Takođe, u saradnji sa opštinama, javnim institucijama i nevladinim sektorom realizuju se i radovi na lokalnom nivou u kojima učestvuju 633 nezaposlena lica. Radovi se izvode u trajanju od jednog do

devet mjeseci, a odnose se na njegu starih lica u stanju socijalne potrebe, pružanje usluga djeci i mladima sa teškoćama u razvoju, podsticanje razvoja ruralnog i primorskog turizma, izradu suvenira, sređivanje bibliotekarske građe, uređenje nacionalnih i gradskih parkova, korita i obala rijeka, uslužni servis zanatskih radova, i dr.

Posmatrano prema nivoima obrazovanja najviše je uključenih lica sa završenom srednjom školom (III i IV nivoa obrazovanja) 404 lica, zatim sa visokom školom 171 i 154 lica sa završenom osnovnom školom. Lica ženskog pola učestvuju sa 56,48% (414 učesnica). Učešće lica do 25 godina života iznosi 11,87% (87), a preko 50 godina života 16% ili 117 učesnika. Zatim, 60,17% učesnika javnih radova je iz opština na sjeveru zemlje.

Učešće dugoročno nezaposlenih lica, odnosno lica koja su na evidencije nezaposlenih duže od 12 mjeseci i koja su zbog posledica prolongirane nezaposlenosti nedovoljno konkurentna na tržištu rada, iznosi 51,84 %. Učešće lica sa određenim zdravstvenim i socijalnim smetnjama, kao što su lica sa invaliditetom (52), lica umanjenih radnih sposobnosti koja nemaju karakter invalidnosti (77), pripadnika RE populacije (24), korisnika novčane naknade (78) i socijalnih davanja, kao što je materijalno obezbjeđenje porodice (14), u navedenim programima, iznosi oko 33,42% (245 lica).

Opšti programi profesionalne orijentacije

Opšti programi profesionalne orijentacije u odnosu na metod rada dijele se na individualne i grupne programe:

Individualni programi profesionalne orijentacije podrazumijevaju u prosjeku dva susreta savjetnika za profesionalnu orijentaciju i korisnika (učenika, studenta ili tražioca posla). S druge strane, grupni programi se baziraju na radioničarskom tipu rada, gdje korisnici kroz grupne i individualne aktivnosti usvajaju znanja i vještine. Grupni rad uključuje od minimum 7 do maksimum 16 učesnika, dok se vremenski okvir pružanja usluga kreće od 45 do 90, odnosno 270 minuta dnevno, zavisno od strukture programa.

Opšti programi profesionalne orijentacije podrazumijevaju pružanje usluga:

- *Profesionalnog informisanja;*
- *Profesionalnog savjetovanja;*
- *Psihološke obrade uz primjenu odgovarajuće testovne baterije;*
- *Selekcije za zapošljavanje.*

Prikaz korisnika usluga opštih programa profesionalne orijentacije

Opšti programi	Prvo polugodište 2015. godine	
	Ukupan broj korisnika usluga profesionalne orijentacije	Broj nezaposlenih lica koja su koristila usluge profesionalne orijentacije
Prof. informisanje – grupno	3572	317
Prof. savjetovanje – grupno	550	14
Prof. informisanje – individualno	2033	1.067
Prof. savjetovanje – individualno	613	218
Psihološka obrada	224	224
Selekcija za zapošljavanje	273	273

U prvih šest mjeseci 2015. godine, najveći broj korisnika koristio je uslugu grupnog profesionalnog informisanja. (3.572 lica, od čega su se 317 lica nalazila u evidenciji nezaposlenih), zatim usluge individualnog profesionalnog informisanja (2.033 lica). Psihološka obrada servisirana je za 224 korisnika, a individualno profesionalno savjetovanje servisirano je za 218 nezaposlenih lica i 319 lica koja su u procesu školovanja. Grupnim profesionalnim savjetovanjem obuhvaćeno je 550 lica. Proces selekcije prošla su 273 lica.

Posebni programi profesionalne orijentacije

Program »Karijerna orijentacija i tržište rada u osnovnim i srednjim školama«

Program »Karijerna orijentacija i tržište rada u osnovnim i srednjim školama« koji je iniciran od strane Zavoda za zapošljavanje i Ministarstva prosvjete i sporta, realizuje se kontinuirano, počev od 2011. godine. Savjetnik za profesionalnu orijentaciju aktivnosti predviđene ovim Programom sprovodi u Centru za informisanje i profesionalno savjetovanje i u obrazovnoj ustanovi.

Program je pokrenut u namjeri da se mladima u obrazovnom sistemu koji izlaze na tržište rada i/ili nastavljaju školovanje pruži osnova za podsticanje karijernog razvoja, pravilnog izbora zanimanja, izbora zaposlenja, razvijanje ideje o preduzetništvu i slično, odnosno da se učenicima osnovnih i srednjih škola pruži mogućnost pravovremenog profesionalnog informisanja o segmentima značajnim za izbor zanimanja i karijernog razvoja. Ovaj program se realizuje za učenike osnovnih i srednjih škola koji nastavljaju školovanje i za učenike srednjih stručnih škola koji izlaze na tržište rada.

Korisnici usluga Programa

“Karijerna orijentacija i tržište rada u osnovnim i srednjim školama”

AKTIVNOSTI	(broj posjećenih škola)	(broj informisanih učenika)
<i>Promocija usluga CIPS-ova u osnovnim školama</i>	30	2575
<i>Promocija usluga CIPS-ova u srednjim školama</i>	12	608

PROGRAMI	Ukupno:
<i>Izbor zanimanja za učenike osnovnih škola</i>	646
<i>Izbor zanimanja za učenike gimnazija koji nastavljaju školovanje</i>	50
<i>Izbor zanimanja za učenike srednjih stručnih škola koji nastavljaju školovanje</i>	14
<i>Izbor zanimanja za učenike srednjih stručnih škola koji izlaze na tržište rada</i>	115

Savjetnici za profesionalnu orijentaciju su informisali 3.183 učenika, o uslugama koje Zavod pruža u Centrima za informisanje i profesionalnu orijentaciju kroz posjetu osnovnim i srednjim školama.

Program “Podsticanje karijernog razvoja neposredno zapošljivih nezaposlenih lica”

Program “Podsticanje karijernog razvoja neposredno zapošljivih nezaposlenih lica” namjenjen je licima koja se prvi put prijavljuju na evidenciju Zavoda za zapošljavanje, a u funkciji podsticanja profesionalnog razvoja kandidata za zapošljavanje.

U cilju povećanja zapošljivosti nezaposlenih lica, svrstanih u kategoriju neposredno zapošljivih, obaveza svakog novoprijavljenog lica je da odmah nakon prijave, učestvuje u ovom programu, a obaveza savjetnika za evidenciju i posredovanje da novoprijavljena lica, trijažom svrstana u kategoriju neposredno zapošljivih lica, usmjeri u ovaj program.

Program se realizuje, kroz radionice, u trajanju od jednog do tri dana. Koncipiran je tako da sažima program usmjeren ka socijalnoj formi, program fokusiran na informisanje, motivisanje i aktivno traženje zaposlenja. Broj učesnika ovog programa u prvoj polovini 2015. godine prikazan je u tabeli.

Korisnici usluga Programa

“Podsticanje karijernog razvoja neposredno zapošljivih”

OPŠTI PROGRAMI	Broj učesnika
Program jednodnevne radionice	135
Program dvodnevne radionice	168
Program trodnevne radionice	125

U maju 2015. godine u Centrima za informisanje i profesionalno savjetovanje organizovan je tradicionalni nagradni Konkurs za najbolji literarni i likovni rad, sa temom “Moje buduće zanimanje”, za učenike završnih razreda osnovnih škola. Cilj konkursa je razvijanje svijesti o značaju pravilnog izbora zanimanja, kao i podsticanje učenika na razmišljanje o izboru pravca svog karijernog puta.

Informator o upisu u srednju školu namijenjen svršenim osnovcima stampan je u 8.000 primjeraka i u maju je distribuiran u svim osnovnim školama u Crnog Gori.

Prema podacima Zavoda za zapošljavanje CG učešće nezaposlenih lica koji su uključeni u mjere aktivne politike zapošljavanje u prvoj polovini 2015. godine, u odnosu na ukupnu ponudu nezaposlenih lica u prvom polugodištu 2015. Godine (zbir broja nezaposlenih na početku perioda i broja novoprijavljenih na evidenciju Zavoda) iznosio je 20%. U ovaj procenat nijesu uključena lica koja su uključena u Program stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem (objašnjenje ovog Programa kroz odgovor na visoku stopu nezaposlenosti mladih).

Ukoliko uključimo i prosječan broj nezaposlenih lica koja ostvaruju pravo na novčanu naknadu po osnovu nezaposlenosti, zajedno sa uključenim licima u mjere aktivne politike zapošljavanja, taj procenat iznosi 36,7%.

U izvještaju se takođe daje opis mjera finansijske kompenzacije raspoloživih za vrijeme nezaposlenosti. Komitet uzima u obzir ove informacije, ali podsjeća da u procjeni nacionalne situacije na osnovu člana 1 stav 1 prvenstveno razmatra aktivne politike tržišta rada koje su usvojile države, a u manjoj mjeri pasivne šeme koje se sastoje od novčanih beneficija/plaćanja.

Što se tiče troškova za aktivne mjere, potrošnja Crne Gore kao procenat BDP-a iznosila je 0,34% u 2010. godini. **Komiteta napominje da je ovaj procenat prilično nizak u poređenju sa drugim državama potpisnicama.**

ODGOVOR:

Konsolidovani izdaci na programe podrške zapošljavanju dostigli su u 2013. godini nivo od oko 0,4% BDP-a, čime je u ovom pogledu približio prosjeku zemalja EU. Posebno treba istaći veliki novi multisektorski koncipiran Program stručnog osposobljavanja lica sa visokoškolskim obrazovanjem. Ovaj trend se zadržao i tokom 2014. godine.

S obzirom na visoku stopu nezaposlenosti mladih, Komitet pita da li postoje posebne mjere usmjerene ka ovoj grupi (koliko je mladih ljudi dobilo ponude za aktiviranje, koji su bili efekti, itd).

ODGOVOR:

Program stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem se realizuje u skladu sa odredbama Zakona o stručnom osposobljavanju lica sa stečenim visokim obrazovanjem (»Sl. list Crne Gore«, br. 38/12) i Pravilnikom o načinu objavljivanja javnog poziva, postupku i kriterijumima za stručno osposobljavanje (»Sl. list Crne Gore«, br. 46/12), već treću godinu zaredom, realizuje se Program stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem.

Kao što je Zakonom propisano Program omogućava licima sa stečenim visokim obrazovanjem, bez radnog iskustva i koji su na evidenciji Zavoda za zapošljavanje, da tokom devetomjesečnog stručnog osposobljavanja steknu znanja, vještine i kompetencije za samostalno obavljanje posla i polaganje odgovarajućeg stručnog ispita.

Cilj ovog Programa je podrška visokoškolcima u sticanju odgovarajućih praktičnih znanja, koja bi im povećala konkurentnost na tržištu rada, s jedne strane, kao i animiranje privatnog sektora za zapošljavanje što većeg broja mladih ljudi i otvaranje novih radnih mjesta, s druge strane. Kroz devetomjesečno stručno osposobljavanje korisnici imaju naknadu u neto iznosu od 50% prosječne neto zarade u Crnoj Gori u prethodnoj godini.

	<i>Program 2012/13. godina</i>	<i>Program 2013/14. godina</i>	<i>Program 2014/15. godina</i>
<i>Broj korisnika Programa kod izabranog poslodavca</i>	4.211	3.744	3.701
<i>Broj oglašanih mjesta od strane poslodavca</i>	5.317	5.800	6.930

Na osnovu sprovedene ankete u prvoj godini implementacije Programa, koji je realizovan od 15. januara 2013. godine do 15. oktobra 2013. godine, procenat korisnika koji su zasnovali stalni radni odnos, kod anketiranih poslodavaca, je oko 24%, dok je u drugoj godini implementacije Programa, koji je realizovan od 15. januara 2014. godine do 15. oktobra 2014. godine, taj procenat oko 22%.

Programom je, u prvih šest mjeseci 2015. godine, obuhvaćen 3.701 visokoškolac, od kojih 1.482 u javnom i 2.219 u privatnom sektoru.

Stimulisanje zapošljavanja lica sa stečenim srednjim obrazovanjem

Kretanja na tržištu rada u poslednjih nekoliko godina ukazuju na visoko učešće lica sa stečenim srednjim obrazovanjem, III i IV nivoa, koje je početkom 2015. godine iznosilo 49,97%. To je uzrokovalo više okolnosti, a prije svega, usporenije zapošljavanje, izazvano ekonomskom krizom kao i neskladom između ponude i tražnje za ovim licima, što za posledicu ima njihovu dugoročnu nezaposlenost. Učešće lica koja traže zaposlenje duže od šest mjeseci je iznad 70%, mladih 22,38%, a lica preko 50 godina života 30,68%. Navedena struktura je još nepovoljnija u manje razvijenim sjevernim opštinama, što je nametnulo potrebu za sprovođenjem programa kojima će se pospješiti zapošljavanje ovih lica, prioritetno u opštinama sjeverne regije.

Zapošljavanjem u programu, u trajanju od šest mjeseci, isključivo u privatnom sektoru, posebno u malim i srednjim preduzećima, učesnici stiču znanja i vještine u radnom okruženju kod 195 poslodavaca koji izvode program. Poslodavcima je omogućeno da, kroz jedan vid probnog rada koji finansijski ne opterećuje preduzeće, prepoznaju kadar adekvatan njihovim potrebama i produže ugovor o radu i nakon isteka programa.

U izvještajnom periodu program se realizuje za 298 lica, od kojih 38 lica III nivoa i 260 lica IV nivoa obrazovanja, dok je uključenost dugoročno nezaposlenih lica na nivou njihovog učešća u ukupnoj

nezaposlenosti, kao i u nezaposlenosti opština realizacije programa. U realizaciji ovog programa lica iz opština sjevernog regiona učestvuju sa 55,70%, dok lica iz opština centralnog i južnog regiona sa 44,30%. Učešće lica ženskog pola je 44,29% (132 lica). Sa aspekta starosne strukture učesnika programa, evidentno je visoko učešće mladih (46,99%) i lica preko 50 godina života 15,55%.

Pilot Program » MLADI SU NAŠ POTENCIJAL, PRUŽIMO IM ŠANSU«

Zavod, za visokoobrazovana, mlada lica iz svih crnogorskih opština, realizuje Pilot program »Mladi su naš potencijal, pružimo im šansu«. Svrha ovog programa je podrška prioritetima i ciljevima Nacionalne i lokalnih strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa.

Program se sprovodi s ciljem pomoći mladima u rješavanju problema nezaposlenosti, kroz podizanje njihovih preduzetničkih kompetencija i specifičnih poslovnih vještina, sa akcentom na vještine izrade, upravljanja i implementacije projekata, kao i klsterskog povezivanja privrednih subjekata. Poseban cilj Programa je i podsticanje razvoja partnerskog pristupa u rješavanju problema iz oblasti zapošljavanja, osnivanjem lokalnih timova zapošljavanja.

Program je koncipiran iz dva dijela, teorijskog u trajanju od tri mjeseca i praktičnog čije je trajanje devet mjeseci. U proteklom periodu, 49 mladih učesnika su uspješno završili teorijski dio Programa i u svojim opštinama započeli praktičnu primjenu stečenih znanja i vještina iz sve tri tematske oblasti Programa. Pored navedenog, sprovedene programske aktivnosti bile su usmjerene i na stvaranje preduslova za inovativan pristup radu zaposlenih u Zavodu, sa nezaposlenim licima, s akcentom na mlada lica.

Konačno, Komitet podsjeća da mjere na tržištu rada trebaju biti ciljane, efikasne i redovno nadzirane. On u tom smislu pita da li je na snazi neka kontrola politika zapošljavanja i kako se ocjenjuje njihova efikasnost.

ODGOVOR:

Zakonom o zapošljavanje i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti propisano je da praćenje i ocjenu efekata sprovođenja mjera aktivne politike zapošljavanje vrši Ministarstvo.

Ministarstvo rada kroz godišnje izvještaje o realizaciji akcionih planova, izvještava i o uspješnosti sprovedenih mjera aktivne politike zapošljavanje.

Takođe na osnovu realizacije godišnjih obaveza iz Plana rada Zavoda za zapošljavanje, a koji se donosi na osnovu Akcionog plana zapošljavanje, vrši se ocjena mjera politike zapošljavanja. Zavod prati realizaciju svih mjera, na način utvrđen Pravilnikom o uslovima, načinu, kriterijumima i obimu sprovođenja mjera Apz-a, Praćenje mjera, odnosno programa Apz-a, podrazumijeva sistematsko prikupljanje podataka o stanju i dinamici sprovođenja mjera, identifikovanje problema, procjenu rizika i predlaganje korektivnih aktivnosti. Odnosi se na tehnički monitoring mjere - praćenje odnosa sprovedenih i planiranih programskih aktivnosti i finansijski monitoring, koji podrazumijeva praćenje odnosa stvarnih i planiranih troškova realizacije programa.

Na osnovu ovako sprovedenih ocjena vrši se i odabir mjera i aktivnosti koje će se sprovoditi u narednom period.

Član 1 - Pravo na rad

Stav 2 –slobodno odabran posao (nediskriminacija, zabrana prinudnog rada, drugi aspekti)

Komitet uzima u obzir informacije sadržane u izvještaju koji je podnijela Crna Gora.

On napominje da nije obezbijeđena nijedna informacija koju je Komitet zahtijevao za procjenu situacije. Komitet ističe da ukoliko tražene informacije ne budu dostavljene u sledećem izvještaju neće postojati ništa čime bi se moglo dokazati da je situacija u skladu sa Poveljom.

1. Zabrana diskriminacije pri zapošljavanju

Komitet konstatuje da ne postoje relevantne informacije u izvještaju. Međutim, on konstatuje iz drugih izvora (Izvještaj Evropske komisije protiv rasizma i netolerancije (ECRI) o Crnoj Gori, iz februara 2012. godine) da je Zakon o zabrani diskriminacije usvojen 27. jula 2010. godine. Član 2 ovog zakona zabranjuje svaki oblik diskriminacije po bilo kom osnovu. On nadalje definiše neposrednu i posrednu diskriminaciju, i nabraja niz neiscrpnih osnova, uključujući "rasu, boju kože, nacionalnu pripadnost, društveno ili etničko porijeklo, jezik i religiju, seksualnu orijentaciju i invalidnost".

Kao i kod drugih država koje su prihvatile član 15. stav 2. Povelje, Komitet će ispitati zakonodavstvo Crne Gore kojim se zabranjuje diskriminacija po osnovu invalidnosti u skladu sa ovom odredbom. Slično tome, u skladu sa ovom odredbom, razmatra se pravo na jednak tretman i mogućnosti, bez diskriminacije na osnovu pola, za države potpisnice koje su prihvatile član 20.

Član 5 gore navedenog zakona sadrži odredbe o posebnim mjerama za ostvarivanje ravnopravnosti i zaštitu lica u neravnopravnom položaju po bilo kom osnovu. Član 29 predviđa prenos tereta dokazivanja, a član 30 daje trećim licima (uključujući NVO) mogućnost da pokrenu postupak.

Prema ECRI, Zakon iz 2010. godine donedavno nije mogao da se primijeni, prije svega zato što predviđa da je Zaštitnik ljudskih prava i sloboda odgovoran za praćenje njegove primjene, ali Zakon o zaštitniku ljudskih prava i sloboda nije obezbijedio nadležnosti sadržane u novom zakonu. Međutim u julu 2011. godine usvojen je novi Zakon o zaštitniku ljudskih prava i sloboda uspostavljajući, članom 27, Zaštitnika kao nacionalni mehanizam za zaštitu od diskriminacije od strane fizičkih ili pravnih lica.

Član 3. Zakona o radu iz jula 2003. godine predviđa jednak tretman zaposlenih bez obzira na njihovu nacionalnost, rasu, pol, jezik, vjeroispovjest, političku ili drugu orijentaciju, obrazovanje, socijalno porijeklo, imovno stanje i druge pojedinačne atribute.

Komitet traži dodatne informacije o sledećim pitanjima:

- u kakvoj su međusobnoj vezi Zakon o zabrani diskriminacije i Zakon o radu?

ODGOVOR:

Zakon o zabrani diskriminacije doživio je niz značajnih izmjena i dopuna koje su usvojene krajem marta, 2014. (Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije, "Službeni list CG" br 18/14).

Dopunjena je odredba kojom se pod diskriminacijom smatra i podsticanje, pomaganje, davanje instrukcija, kao i najavljena namjera da se određeno lice ili grupa lica diskriminišu po nekom od osnova iz člana 2 ovog Zakona, odnosno, koje se zasniva na rasi, boji kože, nacionalnoj pripadnosti, društvenom ili etničkom porijeklu, vezi sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jeziku, vjeri ili uvjerenju, političkom ili drugom mišljenju, polu, rodnom identitetu, seksualnoj orijentaciji, zdravstvenom stanju, invaliditetu, starosnoj dobi, imovnom stanju, bračnom ili porodičnom stanju, pripadnosti grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji ili drugoj organizaciji, kao i drugim ličnim svojstvima.

Diskriminacija u oblasti rada dopunjena je sa izmijenjenim stavom 3 u članu 16 koji glasi: "Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanja prvenstva zbog osobnosti odredjenog posla kod kojeg lično svojstvo lica predstavlja stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, ako je svrha koja se time želi postići opravdana i ako je uslov srazmjeran, kao i preduzimanje mjera zaštite prema pojedinim kriterijumima lica iz stava 2 ovog člana.

Precizirane su i nadležnosti Institucije Zaštitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore, u 10 novih tačaka, čime je u potpunosti uspostavljen institucionalni mehanizam zaštite od diskriminacije.

Zakon sadrži i kaznene odredbe, pored ostalog i za isplatu nejednakih zarada, odnosno naknada za rad jednake vrijednosti licu ili grupi lica, po nekom od osnova iz člana 2 stav 2 ovog zakona. (član 16). Zapriječene kazne kreću se u rasponu od 500 – 20 000 Eur-a.

- da li je pokrivena diskriminacija po osnovu starosti i ako je tako, kako se tumači?

ODGOVOR:

Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije ("Službeni list CG" br 46/10 i 18/14) pokrivena je zabrana diskriminacije po osnovu starosti i to članom 2, stav 2 ovog Zakona, te, izričitim navođenjem ovog diskriminatornog osnova u članu 13 i u članu 34 "Kaznene odredbe" u kojima se propisuje novčana kazna od 500 - 20 000 Eur-a onome koji onemogućava ili ograničava ostvarivanje prava, neopravdano pravi razliku ili nejednako postupka prema licu ili grupi lica, po osnovu starosne dobi (član 13);

- da li zakon dozvoljava izuzetak za istinske zahtjeve struke?

ODGOVOR:

Zakon o radu u članu 9 normira pozitivnu diskriminaciju na način što propisuje da se ne smatra diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz čl. 5 i 6 zakona (zabrana diskriminacije i neposredna i posredna diskriminacija) predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla i da je svrha koja se time želi postići opravdana. Odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zaposlenih, a posebno one o zaštiti lica sa invaliditetom, žena za vrijeme trudnoće i porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi njege djeteta, odnosno posebne njege djeteta, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja, ne smatraju se diskriminacijom.

- broj predmeta vezanih za diskriminaciju iznešenih pred sudove i Zaštitnika ljudskih prava, kao i broj nalaza diskriminacije;

ODGOVOR:

Prije svega, Zakonom o zabrani diskriminacije ("Službeni list CG", broj 46/10) pitanje zaštite od diskriminacije po prvi put je uređeno na nov i sistemski način u Crnoj Gori. Nakon toga su uslijedile Izmjene i dopune Zakona o zaštniku/ci ljudskih prava i sloboda Crne Gore („Službeni list CG“, br 42/11) kojim je predviđeno da je Zaštitnik/ca institucionalni mehanizam za zaštitu od diskriminacije. Iste godine na osnovu člana 33 stav 3 Zakona o zabrani diskriminacije Ministarstvo za ljudska i manjinska prava donijelo je Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja posebne evidencije o slučajevima prijavljene diskriminacije („Sl. listu CG br.23/11“). Ovim Pravilnikom propisivan je bliži sadržaj i način vođenja evidencije o predmetima u vezi sa diskriminacijom u sudovima, inspekcijским organima i organima za prekršaje. Tokom 2014. godine donijete su Izmjene i dopune Zakona o zabrani diskriminacije („Službeni list CG“, br.46/10 i 18/14) a nakon toga donešen je i novi Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja posebne evidencije o slučajevima prijavljene diskriminacije kojim se propisuje bliži sadržaj i način vođenja posebne evidencije o podnijetim prijavama, pokrenutim postupcima i donijetim odlukama u vezi sa diskriminacijom u sudovima, državnim tužilaštvima, organima za prekršaje, organu uprave nadležnom za policijske poslove i inspekcijским organima. Član 8 pomenutog Pravilnika predviđa da posebna evidencija o slučajevima diskriminacije predstavlja elektronski vođenu bazu podataka koja omogućava neposredan pristup podacima Zaštitniku ljudskih prava i sloboda Crne Gore. Podaci u posebnoj evidenciji sistematizuju se i vode u obliku registra. Međutim, registar evidencija sudskih predmeta koji se tiču zaštite od diskriminacije još uvijek nije ustanovljen, bez obzira što je donijet gorenavedeni podzakonski akt ističemo da Zaštitnik ne raspolaže preciznim podacima koji se odnose na osnov i područje diskriminacije za traženi period pa u tom smislu

ističemo da ne posjedujemo egzaktno podatke o diskriminisanom licu, polu, vremenu odlučivanja, broju usvojenih i odbijenih tužbenih zahtjeva pred sudovima u Crnoj Gori već samo uopštene podatke.

Kada govorimo o pokrenutim sudskim postupcima za zaštitu od diskriminacije u području rada tokom 2011. godine obaviješteni smo da je pred Osnovnim sudom u Podgorici pokrenuto pet postupaka u vezi diskriminacije a pri tom nemamo podatak o osnovu niti području diskriminacije. Osnovnom sudu u Ulcinju podnijeta je jedna tužba radi utvrđivanja diskriminacije i povrede prava iz radnog odnosa. U 2012. godini, Osnovnom sudu u Podgorici podnešene su četiri tužbe u vezi sa diskriminacijom dok su kod Osnovnog suda u Kotoru bila u radu dva postupka zbog diskriminacije pri čemu namamo podatak o osnovu niti području diskriminacije ni za jedan postupak za tu godinu. Za 2013. godinu raspolažemo nešto preciznijim podacima. Osnovnom sudu u Podgorici podnijeto je sedam tužbi zbog diskriminacije po osnovu rada, Osnovnom sudu u Pljevljima podnijete su dvije tužbe zbog mobinga dok je Osnovnom sudu u Baru podnijeta jedna tužba zbog diskriminacije iz oblasti rada. U 2014. godini je bilo podnijeto 7 tužbi zbog mobinga. Kao što smo istakli, elektronska baza podataka o pokrenutim postupcima i ishodima koji se tiču zaštite od diskriminacije a kojoj bi Zaštitnik imao pristup još uvijek nije ustanovljena, to u ovom momentu ne raspolažemo podacima o broju podnijetih tužbi za 2015. godinu kao ni ishodima svih gore pobrojanih postupaka.

- informacije o postupku u slučajevima u kojima se navodi diskriminacija;

ODGOVOR:

Instituciji Zaštitnika u toku 2010. i 2011. godine nije podnijeta nijedna pritužba zbog diskriminacije iz oblasti rada. Smatramo da u to vrijeme građani još uvijek nijesu bili upoznati sa mogućnostima zaštite svojih prava pred institucijama sistema, a posebno pred Zaštitnikom ljudskih prava i sloboda Crne Gore u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije. Tokom 2012. godine Zaštitniku je podnijeto 7 pritužbi zbog diskriminacije u području rada. Od tog broja donešena je jedna preporuka, u jednom predmetu je otklonjena povreda prava, u tri predmeta nije utvrđena povreda prava, u jednom predmetu podnositeljka je upućena na druga pravna sredstva i u jednom predmetu Zaštitnik je obustavio postupak. Tokom 2013. godine Zaštitnik je imao u radu tri pritužbe koje su se odnosile na povredu prava iz rada i po osnovu rada dok se 15 pritužbi odnosilo na mobing. Tri pritužbe koje su podnešene zbog povrede prava na rad i po osnovu rada su riješene na način što je u jednom predmetu otklonjena povreda prava, dok u dva predmeta Zaštitnik nije utvrdio povredu prava. Pritužbe po osnovu mobinga su se mahom odnosile na privredna društva. Nakon sprovedenih ispitnih postupaka u kojima su pribavljena izjašnjenja poslodavaca i nadležnih inspekcija, Zaštitnik nije utvrdio postojanje mobinga po pritužbama podnijetim po tom osnovu diskriminacije. U većini tih slučajeva, po zahtjevima za zaštitu prava zaposlenih, postupali su poslodavac i/ili nadležna inspekcija. U određenom broju slučajeva nadležna inspekcija utvrdila je brojne nepravilnosti u postupku zapošljavanja i ostvarivanja prava iz rada zaposlenih, pa je naložila otklanjanje tih nepravilnosti i odredila rokove za njihovo otklanjanje. Tokom 2014. godine tokom izvještajnog

perioda, Zaštitnik je imao u radu pet predmeta koji su se odnosili na mobing. U dva postupka je obustavljen postupak zato što je otkonjena povreda prava u toku postupka, u dva predmeta nije utvrđena povreda prava dok je u jednom slučaju postupak obustavljen zbog pokretanja sudskog spora. Institut mobinga je bio regulisan Zakonom o zabrani diskriminacije ("Sl. list CG", br. 46/10) dok je Zakon o zabrani zlostavljanja na radu ("Sl. list CG", br. 30/12) donešen dvije godine kasnije dana 08.06.2012. godine. Izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije ("Sl. list CG" br.18/20) odredbe kojima je regulisan institut mobinga, brisane su. Dodajemo da nadležnost Zaštitnika u postupanju po pritužbama koje se odnose na mobing su ograničene pa Zaštitnik postupuje po istim jedino ako mobing sadrži neki od diskriminatornih osnova predviđenih Zakonom.

Tokom ovog mjeseca rađena je informacija o zaštiti od diskriminacije sa stanovišta djelovanja institucije Zaštitnika Odboru za ljudska prava Skupštine Crne Gore za period 01.01.2015.-31.07.2015.godine te raspoložemo preciznim podacima za predmete u radu u 2015. godini. Pojašnjavamo da Zakon o zabrani diskriminacije pravi razliku između opšteg i posebnog oblika diskriminacije, a pod posebnim oblikom diskriminacije podrazumijeva vrste, osnov i područja diskriminacije pa u tom smislu dostavljamo pregled pritužbi koje su bile u radu u 2015. godini. U tom periodu, Zaštitnik je imao u radu 23 pritužbe u području rada i zapošljavanja. Od tog broja šest pritužbi bilo je podnešeno zbog mobinga, četiri pritužbe su imale za osnov nacionalnu pripadnost, u tri predmeta osnov je bila politička pripadnost podnosioca pritužbi, u dva predmeta osnov je bio pripadnost grupi, u dva predmeta osnov je bio sindikalno udruživanje, u jednom slučaju osnov je bilo državljanstvo, u jednom bračni status, u jednom pol, u jednom je osnov pismo i sloboda izražavanja, u jednom stručna sprema i u jednom prebivalište. Posmatrano u pogledu ishoda postupka, od ukupnog broja pritužbi iz područja rada u sedam predmeta Zaštitnik nije utvrdio povredu prava, u dva postupka Zaštitnik nije postupao zbog nenadležnosti, u sedam postupaka Zaštitnik je obustavio postupak (zbog odustanka podnosioca pritužbe/ pokretanja sudskog postupka/ nedopunjavanja pritužbe), dok je sedam predmeta još uvijek u radu.

- **informacije o pravnim lijekovima, odnosno vraćanje na posao ili naknada štete koja može da se dodijeli žrtvi diskriminacije i podaci o bilo kakvim unaprijed definisanim granicama u iznosu naknade štete koja može biti dodijeljena.(RAD)**

ODGOVOR:

Ustav Crne Gore („Sl.list CG“, br. 1/2007 od 25.10.2007. godine) postavlja kao osnovno ljudsko pravo princip da su svi pred zakonom jednaki, bez obzira na bilo kakvu posebnost ili lično svojstvo. U članu 20 propisuje pravo na pravni lijek, te da svako ima pravo na pravni lijek protiv odluke kojom se odlučuje o njegovom pravu ili na zakonom zasnovanom interesu.

Nadalje, Ustav CG u članu 8 zabranjuje diskriminaciju, kako posrednu tako i neposrednu i po bilo kom osnovu. Predviđa da se ne smatra diskriminacijom propisi i uvođenje posebnih mjera koji su

usmjereni na stvaranje uslova za ostvarivanje nacionalne, rodne i ukupne ravnopravnosti i zaštite lica koja su po bilo kom osnovu u nejednakom položaju. Takve posebne mjere se mogu primjenjivati samo dok se ne ostvare ciljevi zbog kojih su preduzete.

Pitanje diskriminacije u pogledu zaštite lica koja traže zaposlenje a tako i zaposlenih, je predviđeno Zakonom o radu („Sl.list CG“, br.49/08, 59/2011, 66/2012) kojim se u članu 5 zabranjuje neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo.

Zakon smatra za neposrednu diskriminaciju svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 5 kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji. S druge strane, posredna diskriminacija postoji kada određena odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica, lice koje traži zaposlenje kao i zaposleno lice, zbog određenog svojstva, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja.

Diskriminacija je zabranjena u odnosu na:

- 1) uslove zapošljavanja i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;*
- 2) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;*
- 3) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;*
- 4) napredovanje na poslu;*
- 5) otkaz ugovora o radu.*

Takođe, odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od osnova predviđenih zakonom su ništave.

Kada je u pitanju pravo na pravni lijek Ustav CG garantuje, u članu 20, pravo na pravni lijek svakome protiv odluke kojom se odlučuje o njegovom pravu ili na zakonom zasnovanom interesu.

I Zakonom o radu je propisana zaštita za lice koje traži zaposlenje, kao i za zaposlenog, da mogu pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u slučajevima diskriminacije, a u skladu sa zakonom.

Takođe, predviđena je u istom zakonu i mogućnost da rješavanje spora koji nastane iz rada i po osnovu rada zaposleni i poslodavac mogu povjeriti Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova.

Zakonom o zabrani zlostavljanja na radu („Sl.list CG“, br.30/12), propisana je nadležnost Agencije u rješavanju mobinga, kao jednog od oblika diskriminacije. U vezi sa navedenim pravnim osnovom, od

dana stupanja na snagu ovog Zakona, odnosno od 17.06.2012.godine, Agenciji je podnijeto ukupno 11 Predloga.

Od navedenog broja podnijetih predloga:

- ***u 6 predmeta vodjeni su postupci mirnog rješavanja predmetnog radnog spora i isti su okončani obustavom, s obzirom da strane u sporu nijesu postigle sporazum o rješavanju istog;***
- ***u preostalih 5 predmeta, postupak mirnog rješavanja radnog spora nije sproveden iz razloga što druga strana u sporu nije prihvatila mirno rješavanje predmetnog radnog spora. Agencija je iz navedenog razloga, kao prethodnog uslova za vođenje postupka, a shodno sa čl. 6 i 26 Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova („Sl.list CG”, br.16/07, 53/11, 11/15 i 42/15), u zakonom propisanom roku, Zaključkom obustavila postupak.***

Prema članu 1. stav 2 Povelje, dok je moguće za države da omoguće stranim državljanima pristup zapošljavanju na njihovoj teritoriji samo pod uslovom posjedovanja radne dozvole, one ne mogu zabraniti državljanima država potpisnica generalno, da budu angažovani na poslu, iz drugih razloga osim onih koji su navedeni u članu G; ograničenja prava garantovanih Poveljom se priznaju samo ako su propisana zakonom, služe legitimnom cilju i neophodna su u demokratskom društvu radi zaštite prava i sloboda drugih ili za zaštitu javnog interesa, nacionalne bezbjednosti, javnog zdravlja ili morala. Jedini poslovi koje stranci ne mogu da obavljaju su stoga oni poslovi koji su sami po sebi povezani sa zaštitom javnog interesa ili nacionalne bezbjednosti i podrazumijevaju vršenje javne službe. **Komitet pita da li postoje i ako postoje, koje kategorije poslova su zatvorene za nesunarodnike.**

ODGOVOR:

Zakon o državnim službenicima i namještenicima („Sl.list CG”,br.39/11 od 4.08.2011.godine) koji je u primjeni od 1.1.2013.godine, propisuje opšte uslove za zasnivanje radnog odnosa u državnom organu. Pa tako u državnom organu može da zasnuje radni odnos lice koje je crnogorski državljanin, je punoljetno, je zdravstveno sposobno, ima propisani nivo kvalifikacije obrazovanja i nije osuđivano za krivično djelo koje ga čini nedostojnim i protiv koga se ne vodi krivični postupak za krivično djelo za koje se gonjenje preduzima po službenoj dužnosti.

Pored ovih uslova i drugih uslova propisanih zakonom, drugim propisom ili aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji mogu se propisati i drugi uslovi za zasnivanje radnog odnosa.

Strani državljanin ili lice bez državljanstva može da zasnuje radni odnos u državnom organu kao namještenik, pod uslovima utvrđenim posebnim zakonom i međunarodnim konvencijama.

Državni službenik je lice koje je zasnovalo radni odnos u državnom organu za vršenje poslova kojima se ostvaruje Ustavom, zakonom i drugim propisima utvrđena nadležnost tog organa. Državni službenik je i lice koje u državnom organu vrši informatičke, materijalno-finansijske, računovodstvene i druge poslove administrativne prirode. Namještenik je lice koje je zasnovalo radni odnos u državnom organu radi vršenja administrativno-tehničkih i pomoćnih poslova.

Državnim organom se smatra ministarstvo, organ uprave, služba Predsjednika Crne Gore, Skupštine Crne Gore, Vlade Crne Gore, Ustavnog suda Crne Gore, sud i državno tužilaštvo. Državni službenici, u smislu Zakona o državnim službenicima i namještenicima, su i zaposleni u Fondu penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore, Fondu za zdravstveno osiguranje Crne Gore, Zavodu za zapošljavanje Crne Gore, Fondu rada i Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova.

Zakonom o strancima („Sl. list CG“, br. 56/14 i 28/15) propisani su uslovi za zapošljavanje i rad stranaca u Crnoj Gori. Stranac može da radi na osnovu dozvole za privremeni boravak i rad ili potvrde o prijavi rada, ako ovim zakonom nije drukčije propisano. Dozvolu za privremeni boravak i rad i potvrdu o prijavi rada izdaje Ministarstvo unutrašnjih poslova. Zakon o strancima koji je otpočeo sa primjenom 1.04.2015. godine, karakteriše pojednostavljivanje postupka za dobijanje dozvole za boravak i rad stranca. U tom smislu najvažnija novina u Zakonu je uvođenje jedinstvene dozvole, za boravak i rad stranaca, u skladu sa Direktivom 2011/98/EU o jedinstvenom postupku za izdavanje jedinstvene dozvole državljanima trećih zemalja za boravak i rad na teritoriji države članice.

U skladu sa odredbom člana 42 Zakona o strancima strancu se može izdati dozvola za boravak i rad ako:

- 1) ima sredstava za izdržavanje;*
- 2) ima obezbijeđen smještaj;*
- 3) ima zdravstveno osiguranje;*
- 4) ima važeću stranu putnu ispravu ili ličnu kartu koju mu je izdao nadležni organ druge države;*
- 5) mu nije izrečena zabrana ulaska i boravka u Crnoj Gori;*
- 6) u Crnoj Gori nije pravosnažno osuđen na bezuslovnu kaznu zatvora u trajanju dužem od šest mjeseci za krivično djelo za koje se goni po službenoj dužnosti ili su prestale pravne posljedice osude;*

7) u državi porijekla nije pravosnažno osuđen na безусловnu kaznu zatvora u trajanju dužem od šest mjeseci za krivično djelo za koje se goni po službenoj dužnosti ili su prestale pravne posljedice osude;

8) ne postoje smetnje iz razloga nacionalne bezbjednosti, javnog poretka ili javnog zdravlja;

9) priloži dokaz o opravdanosti zahtjeva za izdavanje dozvole.

Postoje propisi kojima se ograničava zapošljavanje stranaca u određenim djelatnostima, kao npr. Zakon o državnim službenicima i namještenicima, Opšti zakon obrazovanju i vaspitanju. Opšti zakon o obrazovanju i vaspitanju propisuje da stranac sa stalnim nastanjenjem u Crnoj Gori može da zasniva radni odnos kao nastavnik, pod uslovima utvrđenim posebnim zakonom. Ovo pravo nema stranac sa privremenim boravkom u Crnoj Gori.

U skladu sa Zakonom o strancima, koji je u ovoj fazi pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji, dobio pozitivno mišljenje od strane Evropske komisije, nema diskriminacije pri zapošljavanju stranih državljana, niti se sa ovim zakonom propisuje koje su kategorije poslova zatvorene za nesunarodnike, osim izdavanja jedinstvene dozvole za boravak i rad u skladu sa ovim zakonom.

Komiteta konstatuje prema izvještaju ECRI (i izvještaju Komisije EU o napretku Crne Gore iz 2012. godine) da Rome, Aškalije i Egipćani (RAE), pate od diskriminacije i imaju veoma nizak nivo zaposlenosti. Prema nekim podacima, u Crnoj Gori je nezaposleno više od 80% RAE populacije.

Zapošljavanje je jedna od osam prioritarnih oblasti u kojima crnogorska vlada namjerava da preduzme "odgovarajuće, hitne i sveobuhvatne mjere" u okviru svoje RAE strategije. Strategija predlaže obuku za RAE kako bi im se omogućila veća konkurentnost na tržištu rada, eliminisala otvorena ili prikrivena diskriminacija i povećala stopa zaposlenosti kroz mjere afirmativne akcije. Ove mjere uključuju kvote za zapošljavanje nezaposlenih RAE na pojedinim poslovima, poreske olakšice i subvencije za preduzetnike koji zapošljavaju RAE radnike i posebna sredstva za beskamratne ili niskokamatne kredite za RAE preduzetnike ili samozaposlene RAE.

Komiteta traži da bude obaviješten o napretku u borbi protiv diskriminacije u pristupu zaposlenju za ovu grupu lica.

ODGOVOR:

Vlada je u martu 2012. godine usvojila Strategiju za poboljšanje položaja Roma i Egipćana u Crnoj Gori 2012 – 2016. Strategija obuhvata period od 2012. do 2016. godine, a biće realizovana kroz jednogodišnje akcione planove koji će biti pripremani u toku posljednjeg kvartala tekuće godine za narednu godinu. Godišnjim akcionim planovima će se precizirati prioritete mjere i aktivnosti koje treba sprovesti u toj godini. Opšti ciljevi Strategije u oblasti zapošljavanja RE populacije su porast

učešća pripadnika romske i egipćanske populacije u mjerama aktivne politike zapošljavanja, uz ravnopravno uključivanje žena; unaprijeđivanje mogućnosti za kvalitetnijim zaposlenjem; porast stope zaposlenosti i održavanje takvog trenda; unaprijeđivanje saradnje između socijalnih partnera i civilnog društva; smanjenje diskriminacije na tržištu rada. Kroz obezbjeđivanje kvalitetnijeg obrazovanja i osposobljavanja za Rome i Egipćane, kao aktivne mjere zapošljavanja, podići će se nivo njihove zapošljivosti i generisati potencijal za stvaranje sopstvenih prihoda, što će biti početna osnova za razvoj socijalne ekonomije, oslobađanje od siromaštva i osiguranje punopravnog članstva u društvu.

Na dan 30.6.2015. godine, na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore nalazilo se 1.449 lica koja su se deklarirala kao pripadnici populacije Roma i Egipćana, od kojih 629 žena ili 43,40%.

U ukupnoj registrovanoj nezaposlenosti ova populacija, na isti dan, učestvuje sa 4,61%.

U strukturi pripadnika romske i egipćanske populacije najveće učešće imaju lica bez zanimanja i stručne spreme, sa 94,92% (učešće žena 43,44%), zatim lica sa završenim III stepenom stručne spreme, sa 2,7% (28,94% žena), lica sa završenim IV stepenom stručne spreme sa 1,36% (57,89% žena), lica sa završenim II stepenom stručne spreme sa 0,96% (64,28% žene) i jedno lice muškog pola sa završenim V stepenom stručne spreme (0,06%).

Posmatrano prema opštinama, najveći broj prijavljenih lica, pripadnika Roma i Egipćana, nalazi se na evidenciji Područne jedinice Podgorica, za Podgoricu, Danilovgrad, Kolašin i Cetinje i gradske opštine Golubovci i Tuzi – 47,17% (učešće žena 42,83%), zatim na evidenciji područne jedinice Herceg Novi, za opštine Herceg Novi, Kotor i Tivat – 13,87% (učešće žena 50%), Područne jedinice Nikšić, za opštine Nikšić, Šavnik i Plužine – 13,45% (učešće žena 40,51%), Područne jedinice Berane, za opštine Berane, Andrijevica, Plav i Rožaje, Gusinje i Petnjica – 11,80% (učešće žena 41,52%), Područne jedinice Bar, za opštine Bar, Budva i Ulcinj – 7,72% (učešće žena 43,75%), Područne jedinice Bijelo Polje, za opštine Bijelo Polje i Mojkovac – 5,10% (učešće žena 41,89%) i Područne jedinice Pljevlja, za opštine Pljevlja i Žabljak – 0,89% (učešće žena 46,15%).

Od ukupnog broja prijavljenih lica, kategoriji mladih, od 15 do 25 godina, pripada 503 lica ili 34,71%, (221 žene ili 43,93%).

U strukturi ovih lica najveće učešće imaju lica bez zanimanja i stručne spreme – 95,25%, (učešće žena 44,46%), zatim 3,37% čine lica sa završenim III stepenom stručne spreme (23,52% žena), 1,19% lica sa završenim IV stepenom stručne spreme (50% žena), 0,19% ili jedno lice ženskog pola sa završenim II stepenom stručne spreme.

U prvoj polovini 2015. godine na evidenciju Zavoda za zapošljavanje prijavilo se 74 lica koja su se deklarirala kao Romi i Egipćani, od čega 51,35% žena. Od ukupnog broja novoprijavljenih 70 lica (94,59%) su bez zanimanja i stručne spreme, 3 lica (2 žene) sa završenim IV stepenom stručne spreme i 1 lice muškog pola sa završenim III stepenom stručne spreme.

Najveći broj novoprijavljenih je sa teritorije Podgorice – 64,82% od ukupnog broja novoprijavljenih (47,91% žena), Herceg Novi – 13,54% (60% žena), Nikšić – 12,19% (77,77% žena), Berane – 8,10% (33,33% žena), Bijelo Polje – 1,35% (jedno lice muškog pola).

U periodu 1.1.2015–30.6.2015. godine u programe aktivne politike zapošljavanja uključena su 34 lica pripadnika populacije Roma i Egipćana. Od toga 11 žena ili 32%, i to:

- U sedam lokalnih javnih radova u Podgorici, Nikšiću, Tivtu i Herceg Novom uključeno je 19 lica (tri žene).*
- U državni javni rad „Neka bude čisto“ uključeno je pet lica (jedna žena), u opštinama Bar, Cetinje, Herceg Novi i Tivat.*
- U program obrazovanja i osposobljavanja za zanimanje „frizer za žene“, u Podgorici, uključeno je devet lica (šest žena).*
- U program obrazovanja i osposobljavanja za zanimanje „sobarica“, koji se realizovao u Tivtu, uključeno je jedno lice ženskog pola.*

Na sezonskim poslovima u izvještajnom periodu angažovano je 15 lica RE populacije (šest žena ili 40%).

Regionalna struktura:

- Sa evidencije Područne jedinice Herceg Novi za opštine Herceg Novi, Tivat i Kotor - osam lica (53,5%), od kojih četiri žene (50%).*
- Sa evidencije Područne jedinice Podgorica za opštine Podgorica, Danilovgrad, Kolašin i Cetinje i gradske opštine Golubovci i Tuzi - dva lica muškog pola (13,3%).*
- Sa evidencije Područne jedinice Bar za opštine Bar, Budva i Ulcinj – tri lica (20%), od kojih dvije žene.*
- Sa evidencije Područne jedinice Nikšić za opštine Nikšić, Plužine i Šavnik – jedno lice muškog pola (6,6%).*
- Sa evidencije Područne jedinice Berane za opštine Berane, Andrijevica, Plav, Rožaje, Gusinje i Petnjica - jedno lice muškog pola (6,6%).*

Starosna struktura:

- 15-25 godina starosti: šest lica (dvije žene);*
- 26-35 godina starosti: šest lica (dvije žene);*
- 46-55 godina starosti: tri lica (dvije žene).*

2. Zabrana prinudnog rada

Komitet traži informacije o zakonodavstvu koje zabranjuje prinudni rad.

ODGOVOR:

Ustav Crne Gore u poglavlju „Ekonomska, socijalna i kulturna prava i slobode“ garantuje svakome pravo na rad i slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, pravične i humane uslove rada i zaštitu za vrijeme nezaposlenosti.

Takođe, Ustav zabranjuje prinudni rad s tim da se ne smatra prinudnim radom rad uobičajen u sklopu izdržavanja kazne lišenja slobode, obavljanje službe vojne prirode ili službe koja se zahtijeva umjesto nje, rad koji se zahtijeva u slučaju krize ili nesreće koja prijete ljudskim životima ili imovini.

Nadalje, Crna Gora je potvrdila i MOR Konvenciju 29 o prinudnom radu i MOR Konvenciju 105 o zabrani prinudnog rada i na taj način ih uvela u svoj pravni system jer Ustav Crne Gore u članu 9 propisuje da su potvrđeni i objavljeni međunarodni ugovori i opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava sastavni dio unutrašnjeg pravnog poretka, imaju primat nad domaćim zakonodavstvom i neposredno se primjenjuju kada odnose uređuju drukčije od unutrašnjeg zakonodavstva.

Rad u zatvoru

Komitet traži da naredni izvještaj pruži informacije o poslu koji se obavlja u zatvorima. U tom smislu se poziva na svoju izjavu o tumačenju u Generalnom uvodu.

ODGOVOR:

Zakonom o izvršenju kazni zatvora, novčane kazne i mjera bezbjednosti ("Službeni list CG", br. 36/2015), koji je stupio na snagu 18.7.2015.godine, propisano je:

- *Članom 55 stav 1 je propisano da zatvorenik tokom izdržavanja kazne zatvora ili kazne zatvora od četrdeset godina ima pravo i obavezu da radi, dok je u stavu 2 propisano da se zatvorenik tokom izdržavanja kazne zatvora podstiče da radi.*
- *U članu 56 se navodi da zatvoreniku rad ne smije biti nametnut kao oblik disciplinske kazne, kao i da je svrha rada zatvorenika razvijanje njegovih radnih sposobnosti, sticanje radnog iskustva i znanja, kako bi se po izdržanoj kazni omogućila bolja reintegracija u društvo.*
- *Članom 57 stav 1 je propisano da se rad zatvorenika ne računa u radni staž.*
- *Članom 58 u stavu 1 je propisano da zatvorenik koji kaznu zatvora ili kaznu zatvor od četrdeset godina izdržava u prostorijama poluotvorenog ili otvorenog tipa, Zavod može uputiti na rad van zatvora, kod poslodavca čija je djelatnost pogodna za obavljanje tog rada. U stavu 2 je propisano da se upućivanje iz stava 1 ovog člana vrši na osnovu ugovora koji Zavod zaključuje sa*

poslodavcem iz stava 1 ovog člana. U stavu 3 je propisano da je upućivanje zatvorenika na rad van zatvora, neophodna pisana saglasnost zatvorenika.

Pravilnikom o kućnom redu za izvršenje kazni zatvora koji je stupio na snagu 09.10.2012.godine u odjeljku VIII je regulisano Rad i naknade za rad:

- Članom 43 stav 1 je propisano da se rad osuđenog lica odvija u Zavodu i van Zavoda u okviru: zanatske proizvodnje; poljoprivredne proizvodnje; pomoćno-tehničkih poslova; ili u saradnji sa državnim ili privatnim poslodavcem. U stavu 2 je propisano da raspored i preraspored osuđenog lica na radna mjesta vrši Sektor za tretman osuđenih lica, na osnovu potreba Sektora za rad osuđenih lica i saglasnosti Sektora obezbjeđenja.

- Članom 46 je propisano da radno vrijeme osuđenog lica traje 40 časova nedeljno, a može trajati i duže pod uslovima određenim zakonom.

- Članom 47 stavom 1 je propisano da prilikom raspoređivanja osuđenog lica na radno mjesto, instruktor je dužan da ga upozna sa radnim zadacima koje će obavljati za vrijeme rada, sa mjerama zaštite na radu, radnom normom koju mora postići i drugim pravima i obavezama. U stavu 2 se navodi da je osuđeno lice dužno da se pridržava mjera zaštite na radu i da koristi predviđena zaštitna sredstva.

- Članom 49 je propisano da radno angažovana osuđena lica imaju pravo na odgovarajuću zaradu u skladu sa zakonom.

- Članom 50 stavom 1 je propisano da se zarada utvrđuje na osnovu radnog učinka i vremena provedenog na radu. U stavu 2 je propisano da se zarada isplaćuje najmanje jednom mjesečno najkasnije do 10-og. u mjesecu za predhodni mjesec.

- Članom 51 je propisano da radno angažovana osuđena lica imaju pravo na naknadu za rad u visini od najmanje 30 % od minimalne zarade u Crnoj Gori. Radno angažovana osuđena lica mogu ostvariti druga primanja u vidu novčane nagrade ukoliko se naročito ističu u radu ili su na drugi način doprinijela uspješnom obavljanju radnih zadataka. Nagradu iz prethodnog stava na osnovu predloga Sektora za rad utvrđuje načelnik organizacione jedinice.

- Članom 52 u stavu 1 je propisano da od ukupne naknade za rad, 30% se odvaja na depozit osuđenog lica kao ušteđevina koju osuđeni dobija prilikom otpuštanja na slobodu, dok sa 70 % naknade za rad osuđeno lice slobodno raspolaže.

- Članom 54 je propisano da osuđeno lice ima pravo na dnevni, nedjeljni i godišnji odmor, shodno opštim propisima o radu.

Povodom radnog angažovanja osuđenih lica u zatvorima u Crnoj Gori, navodimo sledeće podatke:

- 1. U Zatvoru za kratke kazne se nalazi 100 osuđenih lica- 72 osuđena lica su radno angažovana.*
- 2. U Zatvoru Bijelo Polje se nalazi 57 osuđenih lica-15 osuđenih lica je radno angažovano.*
- 3. U Kazneno-popravnom domu se nalazi 658 osuđenih lica-335 osuđenih lica je radno angažovano.*

Prinuda u vezi sa domaćim radom

Komiteta se poziva na svoju izjavu o tumačenju i pitanje u Generalnom uvodu.

3. Ostali aspekti prava na zaradu za život na poslu koji je slobodno odabran

Komiteta smatra da generalno uslovi kojima podliježe isplata naknade za nezaposlene, uključujući i sve obaveze za prihvatanje ponuđenog zaposlenja, treba da budu procijenjeni na osnovu člana 12. stav 1. Povelje (ili člana 12. stav 3. u slučaju novih događaja). Međutim, u nekim slučajevima i pod određenim okolnostima gubitak naknade za nezaposlene na osnovu odbijanja da se prihvati ponuđeno zaposlenje može posredno dovesti do ograničenja slobode na izbor posla i kao takva, situacija bi se procijenila na osnovu člana 1. stav 2 (vidi Generalni uvod Zaključcima iz 2008. godine).

Komiteta se poziva na svoju izjavu o tumačenju u Generalnom uvodu. On traži da sledeći izvještaj uključi ažurirane informacije o ovom pitanju.

ODGOVOR:

Zakonom o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti, članom 23, propisano je, između ostalog, da nezaposleno lice ima pravo da sa Zavodom i agencijom utvrdi individualni plan zapošljavanja, kao i da učestvuje u programima i mjerama aktivne politike zapošljavanja. Članom 24 navedenog Zakona, između ostalog, propisano je da je obaveza nezaposlenog lica da učestvuje u mjerama aktivne politike zapošljavanja u skladu sa zakonom i individualnim planom zapošljavanja. Nadalje, član 34 Zakona definiše individualni plan zapošljavanja kao dogovor između nosilaca poslova zapošljavanja i nezaposlenog lica o aktivnostima nezaposlenog kod traženja zaposlenja i uključivanja u mjere aktivne politike zapošljavanja. Individualni plan zapošljavanja se u skladu sa novim saznanjima i promijenjenim okolnostima na tržištu rada dopunjuje i mijenja.

Dakle, u skladu sa navedenim, individualni plan zapošljavanja predstavlja osnov za procjenu o mogućoj ponudi zaposlenja ili uključivanja u određene mjere aktivne politike zapošljavanja nezaposlenog lica, a samim tim i sprovođenja odredbi koje se odnose na prestanak prava na novčanu naknadu u smislu ne prihvatanja ponuđenog zaposlenja.

Broj korisnika novčane naknade u 2015. godini se kretao od 8.773 u januaru od 7.104 u junu.

Ukupna sredstva izdvojena za novčanu naknadu za prva tri mjeseca 2015. godine iznose 2.681.073,86 eura. Na iznos isplaćene novčane naknade obračunavaju se i plaćaju doprinosi za zdravstveno i penzijsko – invalidsko osiguranje.

Pregled isplata novčanih naknada u 2015. godini

Rb	Mjesec	NN – 77,20€		Mini penzija UNN – 100,40€		Ukupno	
		Broj korisnika	Sredstva bruto	Broj korisnika	Sredstva bruto	Broj korisnika	Sredstva bruto
	1	4	5	6	7	8	9
1	Januar	6442	648461.67	2331	289876.93	8773	938338.60
2	Februar	6183	599303.68	2264	282006.01	8447	881309.69
3	Mart	6079	585446.63	2219	275978.94	8298	861425.57
4	April	5620	542373.60	2147	266574.71	7767	808948.31
5	Maj	5387	526104.35	2061	256179.61	7448	782283.96
6	Jun	5171	500440.23	1933	239004.34	7104	739444.57

Pregled isplata novčanih naknada u prvom polugodištu 2014. i 2015. godine

Rb	Mjesec	Broj korisnika		Nominalna razlika	Indeks
		2014.	2015.		
1	Januar	9674	8773	-901	90.69
2	Februar	9720	8447	-1273	86.90
3	Mart	9362	8298	-1064	88.63
4	April	8905	7767	-1138	87.22
5	Maj	8755	7448	-1307	85.07
6	Jun	8606	7104	-1502	82.55

Na osnovu datih podataka uočava se smanjenje broja korisnika novčane naknade, u prvih šest mjeseci 2015. godine. U prosjeku, mjesečno je 7.973 nezaposlenih lica koristilo navedeno pravo. Ukupna sredstva izdvojena za novčanu naknadu za prvo polugodište 2015. godine iznose 5.011.750,70 eura.

Minimalni periodi službe u oružanim snagama

Komitet konstatuje dostavljene informacije o minimalnim periodima službe u profesionalnim oružanim snagama. On naglašava da bi minimalni period morao biti razumnog roka trajanja, a u slučajevima dužih minimalnih perioda zbog obrazovanja ili obuke koje pojedinac dobije, dužina mora biti proporcionalna trajanju obrazovanja i obuke. Isto tako sve takse/troškovi zbog prijevremenog okončanja službe moraju biti srazmjerni.

ODGOVOR:

Zakonom o Vojski Crne Gore („Službeni list CG“, br. 88/09,75/10,32/14), kojim se uređuje služba u Vojski, prava i obaveze i status lica u Vojski u toku službe i druga pitanja od značaja za Vojsku, u članu 6 stav 1 propisano je da su profesionalna vojna lica: vojnici po ugovoru, podoficiri i podoficiri po ugovoru i oficiri i oficiri po ugovoru, a članom 9 da su kadeti lica koja se u stručnim vojnim školama i akademijama obrazuju za službu u Vojski, u svojstvu podoficira i oficira.

Odredbom citiranog zakona propisano je da lice koje ispunjava uslove iz člana 33 stav 1 ovog zakona, može biti primljeno u službu u Vojski na određeno vrijeme i dužnost kao vojnik po ugovoru, podoficir po ugovoru ili oficir po ugovoru, na osnovu ugovora o službi u Vojski.

Ugovor iz stava 1 ovog člana sa licem koje se prvi put prima u službu u Vojski zaključuje se na period od godinu dana, a naredni ugovori se zaključuju na period od tri godine, ako to potrebe Vojske zahtijevaju.

Izuzetno iz stava 2 ovog člana, ugovor se može zaključiti i na period kraći od tri godine ukoliko lice navršava broj godina života predviđenim članom 171 stav 1 ovog zakona (čl 35).

Članom 171 istog zakona propisano je da profesionalnom vojnom licu služba u Vojski traje:

- 1) podoficiru, podoficiru po ugovoru, oficiru i oficiru po ugovoru – do navršanih 35 godina staža osiguranja u efektivnom trajanju i navršanih 55 godina života;***
- 2) vojniku po ugovoru do navršanih 45 godina života.***

Licu iz stava 1 ovog člana, vojna služba može trajati najduže do 40 godina staža osiguranja i navršanih 55 godina života.

Izuzetno od st. 1 i 2 ovog člana kada to potrebe službe zahtijevaju, ministar može, na predlog načelnika Generalštaba, odnosno rukovodećeg lica u Ministarstvu odbrane, profesionalnom vojnom licu produžiti vrijeme trajanja službe u Vojsci.

Takođe, odredbom citiranog zakona propisano je da kadet, odnosno stipendista koji je završio obrazovanje dužan je da provede u službu u Vojsci dvostruko više vremena od vremena trajanja obrazovanja ili stipendiranja.

Profesionalno vojno lice koje je upućeno na obrazovanje ili usavršavanje dužno je da u službi u Vojsci provede dvostruko više vremena od vremena trajanja obrazovanja ili usavršavanja, ako ugovorom nije drugačije određeno (čl.82).

Privatnost na poslu

Komitet traži informacije koje bi mu omogućile da utvrdi da li su ljudsko dostojanstvo i sloboda zaštićeni zakonima i sudovima protiv uplitanja u lični ili privatni život povezanog sa ili koje proističe iz radnog odnosa. To se odnosi na njegovu izjavu o tumačenju i pitanja u Generalnom uvodu.

ODGOVOR:

Ustav Crne Gore jemči i štiti prava i slobode koji su nepovredivi. Svako je obavezan da poštuje prava i slobode drugih. Nadalje, Ustav jemči dostojanstvo i sigurnost čovjeka, nepovredivost fizičkog i psihičkog integriteta, njegove privatnosti i ličnih prava. Niko ne smije biti podvrgnut mučenju ili nečovječnom ili ponižavajućem postupanju i niko se ne smije držati u ropstvu ili ropском položaju. Svako ima pravo na poštovanje privatnog i porodičnog života.

Nadalje, Zakon o radu zabranjuje svako ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja a ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda i ličnog integriteta (član 8a). Takođe istim zakonom je propisana obaveza poslodavca da poštuje ličnost, štiti privatnost zaposlenog i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka (član 14)

Član 1 - Pravo na rad

Stav 3 –Besplatne usluge zapošljavanja

Komitet uzima u obzir informacije sadržane u izvještaju koji je podnijela Crna Gora.

Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti pruža pravni osnov za sistem

službi za zapošljavanje. Aktivnosti Zavoda za zapošljavanje i agencija (trenutno postoji njih dvanaest) uključuju, između ostalog, davanje informacija o mogućnostima i uslovima zapošljavanja, posredovanje između poslodavaca i zaposlenih, karijerno vođenje i profesionalnu orijentaciju i implementaciju određenih programa zapošljavanja. Jedan od osnovnih principa zakona je da se usluge pružaju besplatno.

Komitet pita koliko se lica u okviru Zavoda za zapošljavanje i agencija bavi posredovanjem u zapošljavanju i pitanjima regrutovanja, i traži podatke o odnosu osoblja za posredovanje prema registrovanim licima koja traže zaposlenje.

ODGOVOR:

U Zavodu za zapošljavanje radi 78 savjetnika za posredovanje u zapošljavanju za 34.162 (stanje na dan 06.10.2015.godine) registrovana tražioca posla, tako da jedan savjetnik u prosjeku posreduje u zapošljavanju 422 lica koja traže zaposlenje.

Pravilnikom o uslovima za obavljanje poslova zapošljavanje u agencijama za zapošljavanje ("Sl. list CG, br. 6/2011), u dijelu koji se odnosi na kadar, propisano je da je za obavljanje poslova zapošljavanje u agencijama za zapošljavanje potrebno najmanje dva zaposlena lica sa završenim visokim obrazovanjem i dvije godine radnog iskustva, kao i jedno zaposleno lice sa srednjim obrazovanjem i najmanje šest mjeseci radnog iskustva. Na kraju 2014. godine dozvolu za rad imalo pet agencija za zapošljavanje. Dakle, u odnosu na prethodni odgovor došlo je do oduzimanja dozvole za rad agencijama, koje nijesu u skladu sa Zakonom obavljale poslove zapošljavanja.

Zavod za zapošljavanje vodi bazu podataka o slobodnim radnim mjestima za cijelu zemlju, što omogućava pravovremenu distribuciju informacija o potražnji na tržištu rada svim zainteresovanim korisnicima putem modernih tehnologija kao što su Internet i mobilna telefonija (SMS). Poslodavci nisu pod obavezom objavljivanja upražnjenih radnih mjesta.

U izvještaju se navodi da je u 2010. godini broj objavljenih slobodnih radnih mjesta iznosio 39.168. Komitet pita koja je bila stopa zapošljavanja, to jest, broj zasposlenih lica kao procenat ukupnih slobodnih radnih mjesta prijavljenih Zavodu za zapošljavanje. Takođe traži da se u sledećem izvještaju navede prosječna dužina vremena potrebnog za popunjavanje upražnjenih radnih mjesta.

ODGOVOR:

Kako su poslodavci u obavezi da Zavodu za zapošljavanje prijave slobodno radno mjesto bez obzira da li planiraju da zaposle domaću ili stranu radnu snagu, tako je stopa zapošljavanja domaće radne snage, to jest, broj zasposlenih lica kao procenat ukupnih slobodnih radnih mjesta prijavljenih Zavodu za zapošljavanje mnogo niža od stope ukupnog zapošljavanja (domaće i strane radne snage).

U 2014. godini poslodavci su Zavodu za zapošljavanje prijavili 43.227 slobodnih radnih mjesta kroz 21.229 prijava o slobodnim radnim mjestima. U odnosu na 2013. godinu objavljeno je 5.358 slobodnih radnih mjesta više ili 14,15% (u 2013. godini objavljeno je 37.869 slobodnih radnih mjesta).

Prema prispjelim podacima, a dobijenim od strane poslodavaca i Poreske uprave Crne Gore kroz sistem Objedinjene registracije poreskih obveznika i osiguranika, u 2014. godini, posredstvom Zavoda za zapošljavanje, zaposlenje je dobilo 14.318 lica. U odnosu na 2013. godinu kada je zaposleno 14.646 lica, došlo je do smanjenja zapošljavanja za 328 lica ili 2,24%.

U 2014. godini izdato je 23.061 dozvola za rad i zapošljavanje stranaca (od čega je 1.487 ličnih radnih dozvola) što je za 563 dozvole ili 2,5% više u odnosu na 2013. godinu (22.498 izdatih dozvola).

Na osnovu prikazanih podataka stopa zapošljavanja domaće radne snage u 2014. godini bi iznosila 33,12%, dok bi stopa ukupnog zapošljavanja iznosila 83,03%.

Što se tiče privatnih agencija za zapošljavanje, Komitet pita kako se one licenciraju, na koji način rade i koordiniraju svoj rad sa javnom službom zapošljavanja.

ODGOVOR:

Zakonom o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti članom 8, propisano je da su nosioci pojedinih poslova zapošljavanje Zavod i agencije za zapošljavanje

Članom 19 navedenog zakona propisano je da agenciju za zapošljavanje može osnovati fizičko ili pravno lice.

Uslovi u pogledu prostora, kadra i opreme koje treba da ispunjava agencija propisani su Pravilnikom o uslovima za obavljanje poslova zapošljavanje u agencijama za zapošljavanje ("Sl.list CG, be.6/2011).

Ministarstvo izdaje agenciji dozvolu za rad u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva. Takođe Ministarstvo vodi registar izdatih dozvola za rad, dok agencija može početi sa radom tek nakon dobijene dozvole za rad.

Zakonom su propisani i slučajevi kad se vrši oduzimanje dozvole za rad.

Saradnja agencija sa Zavodom za zapošljavanje definisana je takođe Zakonom. Naime agencija za zapošljavanje je dužna da o obavljenim poslovima zapošljavanje Zavod za zapošljavanje obavještava u roku od 30 dana od dana isteka svakog polugodišta.

Komitet konstatuje da je u 2010. godini Zavod za zapošljavanje uložio napore za intenziviranje saradnje sa poslodavcima.

Konačno pita da li sindikat i organizacije poslodavaca učestvuju u organizovanju i vođenju Zavoda za zapošljavanje.

ODGOVOR:

Zakonom o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti propisano je da u organi Zavoda upravni odbor i director.

Upravni odbor upravlja radom Zavoda i ima pet članova. i to:

- *Predsjednika i jednog člana koje predlaže organ uprave nadležan za poslove rada i zapošljavanje;*
- *Jednog člana kojeg predlaže reprezentativna organizacija sindikata;*
- *Jednog člana kojeg predlaže reprezentativno udruženje poslodavaca;*
- *Jednog člana iz reda zaposlenih u Zavodu kojeg predlaže director Zavoda.*

Dakle, shodno Zakonu I predstavnici socijalnih partnera odnosno sindikata I udruženja poslodavaca učestvuju u upravljanju rada Zavoda za zapošljavanje-

Rad sa poslodavcima

Zavod za zapošljavanje je u 2014. godini imao intenzivnu saradnju sa poslodavcima. U cilju unapređenja rada, poslodavcima su u područnim jedinicama i biroima rada pružane potrebne usluge i to:

- *oglašavanje slobodnih radnih mjesta,*
- *direktno posredovanje na osnovu zahtjeva poslodavaca za popunjavanje upražnjenih radnih mjesta, putem tzv. predselekcija i selekcija kandidata,*
- *posredovanje za sezonsko zapošljavanje,*
- *informacije i podnošenje zahtjeva za kreditiranje,*
- *izdavanje radnih dozvola za rad stranaca,*
- *servis promjena zaposlenja,*
- *posjete poslodavcima,*
- *tematski sastanci, prezentacije, okrugli stolovi i sl.*
- *kontakti sa udruženjima poslodavaca i*
- *informacije i podrška za zapošljavanje lica sa invaliditetom.*

Osim toga, nastavljene su aktivnosti organizovanja i učešća Zavoda na sajmovima, uključivanja poslodavaca u obuke, izradu programa, monitoring i evaluaciju obuka, stručno osposobljavanje visokoškolaca, javne radove i drugo.

Direktno posredovanje

Ovim načinom posredovanja na jednostavan, olakšan i brz način zadovoljavaju se potrebe ponude i tražnje. Na osnovu zahtjeva poslodavaca za popunjavanje upražnjenih radnih mjesta, u biroima rada se organizuju aktivnosti tzv. predselekcija, selekcija i intervjuja, kojima se vrši izbor kandidata koji mogu zadovoljiti iskazane potrebe. Potrebe se utvrđuju putem intervjuja sa poslodavcima, kojima se dobijaju što konkretniji podaci o zahtjevima radnog mjesta (školska sprema, radno iskustvo, posebna znanja i vještine, karakteristike zaposlenog i dr.). Na osnovu dobijenih informacija savjetodavci među nezaposlenim licima pronalaze odgovarajuće kandidate, koji potom učestvuju u postupku selekcije.

Savjetnici za rad sa poslodavcima sa izabranim licima obavljaju postupke predselekcije i selekcije. Cilj predselekcije je da se putem grupnih razgovora sa više nezaposlenih lica ustanovi njihovo iskustvo, kompetencije i motivisanost za rad na odgovarajućem upražnjenom radnom mjestu i da se poslodavcima pošalju kandidati koji ispunjavaju tražene uslove.

Selekcije se rade u prisustvu poslodavaca, koji uz pomoć savjetnika za rad sa poslodavcima obavljaju grupne ili individualne intervjuje sa nezaposlenim licima. Na ovaj način se postiže pozitivan rezultat, jer se na jednom mjestu direktno sučeljavaju ponuda i tražnja i upoznaju sa onim što se traži i što se nudi. U posljednje vrijeme je jako popularizovana ova vrsta usluge Zavoda prema poslodavcima. Oni su shvatili njen značaj i ovu vrstu usluge sve više traže.

U 2014. godini, Zavodu se obratilo 2.835 poslodavaca koji su iskazali potrebu za 8.798 radnika. Na predselekcijama je bilo 6.115 nezaposlenih lica. Kroz proces selekcije je prošlo 5.945 nezaposlenih lica, dok je direktno posredovano za 3.237 lica.

Član 1 - Pravo na rad

Stav 4 - Profesionalna orijentacija, obuka i rehabilitacija

Komitet uzima u obzir informacije sadržane u izvještaju koji je podnijela Crna Gora.

Kako je Crna Gora prihvatila član 9, član 10 stav 3 i član 15 stav 1 Povelje, pod ovim odredbama ispitivane su mjere koje se odnose na profesionalnu orijentaciju, stručnu obuku i prekvalifikaciju radnika, i na smjernice i stručnu obuku za osobe sa invaliditetom.

Komitet odlaže svoje zaključke u vezi sa ove tri odredbe zbog nedostatka informacija.

ODGOVOR:

Informacije pružene u odgovorima na čl.10 stav 3 i član 15 stav 1 ovog izvještaja.

Kako su podaci o obukama i profesionalnoj orijentaciji naprijed navedeni, ovdje se pojašnjavaju podaci o licima sa invaliditetom i profesionalnoj rehabilitaciji su sledeći (za prvo polugodište 2015. godine):

Integracija u zapošljavanju lica sa invaliditetom

Pravni osnov za realizaciju mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije i zapošljavanje lica sa invaliditetom čine: Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom kojim se, po prvi put u Crnoj Gori, na sveobuhvatan način uređuje ova kompleksna oblast, kao i podzakonska akta za sprovođenje ovog posebnog zakona, usaglašena sa standardima međunarodnih institucija i Evropske unije, i to: Pravilnik o kriterijumima i uslovima za utvrđivanje procenta invaliditeta, preostale radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja; Pravilnik o načinu i uslovima ostvarivanja prava na profesionalnu rehabilitaciju; Pravilnik o standardima za sprovođenje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije; Pravilnik o uslovima koje treba da ispunjava izvođač profesionalne rehabilitacije, radni centar, zaštitna radionica i zaštitni pogon; Pravilnik o uslovima, kriterijumima i postupku ostvarivanja prava na subvencije; Cjenovnik usluga mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije; Pravilnik Zavoda o sastavu i načinu rada komisije za profesionalnu rehabilitaciju i Pravilnik o postupku i metodologiji za finansiranje grant šema.

Vlada Crne Gore je donijela i Strategiju za integraciju osoba sa invaliditetom u Crnoj Gori 2008–2016. godine, čiji je cilj unapređenje položaja osoba sa invaliditetom i njihovo uključivanje u sve oblasti društva, na ravnopravnoj osnovi, a na osnovu ciljeva i mjera koje postavlja Strategija, donose se akcioni planovi za period od dvije godine.

Rad komisije za profesionalnu rehabilitaciju

Odlukom direktora Zavoda za zapošljavanje obrazovane su prvostepene komisije u područnim jedinicama Zavoda: Podgorica, Nikšić, Pljevlja, Berane, Bijelo Polje, Herceg Novi i Bar i Drugostepena komisija u Sektoru za poslove zapošljavanja.

Prvostepena komisija za profesionalnu rehabilitaciju daje mišljenje o:

- procentu invaliditeta, preostaloj radnoj sposobnosti i mogućnosti zaposlenja nezaposlenog sa evidencije Zavoda, na način i pod uslovima utvrđenim Pravilnikom o kriterijumima i uslovima za utvrđivanje procenta invaliditeta, preostale radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja i Pravilnikom o standardima za sprovođenje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije.***
- mogućnosti uključivanja nezaposlenog, odnosno zaposlenog u mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije, na način i pod uslovima utvrđenim Pravilnikom o uslovima i načinu ostvarivanja prava na profesionalnu rehabilitaciju.***

Na osnovu mišljenja komisije, načelnik područne jedinice u prvom, odnosno, direktor Zavoda za zapošljavanje Crne Gore u drugom stepenu, donosi Rješenje o:

- utvrđenom procentu invaliditeta,***
- priznavanju prava na profesionalnu rehabilitaciju,***
- preostaloj radnoj sposobnosti,***
- mogućnosti zaposlenja.***

Na osnovu pojedinačno dostavljanih mjesečnih izvještaja o radu prvostepenih komisija, konstatovano je da su u prvoj polovini 2015. godine, prvostepene komisije donijele nalaz i mišljenja o utvrđenom procentu invaliditeta za ukupno 115 lica (42,61% žena).

Za sva lica donešena su rješenja o utvrđenom procentu invaliditeta.

Broj donijetih rješenja o utvrđenom procentu invaliditeta, po područnim jedinicama je sledeći:

- Područna jedinica Podgorica – 22;***
- Područna jedinica Nikšić – 8;***
- Područna jedinica Herceg Novi – 22;***
- Područna jedinica Bijelo Polje – 15;***
- Područna jedinica Bar – 3;***
- Područna jedinica Berane – 29 i***
- Područna jedinica Pljevlja – 16.***

Prvostepene komisije za profesionalnu rehabilitaciju su razmatrale 91 predmet po zahtjevu lica za uključivanje u mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije i za sva lica donijele mišljenja o potrebi uključivanja u mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije. Za sva lica donijeta su rješenja o priznavanju prava na profesionalnu rehabilitaciju.

Broj donijetih rješenja o priznavanju prava na profesionalnu rehabilitaciju, po područnim jedinicama je sledeći:

- **Područna jedinica Podgorica – 19;**
- **Područna jedinica Nikšić -7**
- **Područna jedinica Herceg Novi – 13;**
- **Područna jedinica Bar -29**
- **Područna jedinica Bijelo Polje – 0 i**
- **Područna jedinica Pljevlja – 12.**

Komisija za profesionalnu rehabilitaciju PJ Podgorica, u izvještajnom periodu, donijela je mišljenje o preostaloj radnoj sposobnosti za 20 lica, dok je Komisija za profesionalnu rehabilitaciju Biroa rada Herceg Novi donijela mišljenje o preostaloj radnoj sposobnosti za jedno lice. Za sva lica lica donešena su rješenja o preostaloj radnoj sposobnosti.

Za osam lica Komisija za profesionalnu rehabilitaciju Biroa rada Podgorica je donijela ocjenu o mogućnosti zaposlenja, na osnovu kojih su donešena rješenja o mogućnosti zaposlenja.

Sprovođenje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije lica sa invaliditetom

Profesionalna rehabilitacija je proces koji se realizuje sa ciljem osposobljavanja pojedinca za socijalnu i radnu integraciju, pri čemu obuhvata mjere i aktivnosti koje omogućavaju da se lica sa invaliditetom i ostala teže zapošljiva lica, kao ciljna grupa, na odgovarajući način osposobe za rad, zadrže zaposlenje, u njemu napreduju ili promijene profesionalnu karijeru.

Mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije sprovodi izvođač profesionalne rehabilitacije, koji mora ispunjavati propisane zakonske uslove u pogledu prostora, opreme, stručnog kadra i standarda za njihovu realizaciju.

Suštinu profesionalne rehabilitacije čini prepoznavanje problema, procjena preostale radne sposobnosti, usmjeravanje i osposobljavanje za zapošljavanje, uz psiho-socijalnu podršku i na kraju zapošljavanje, održanje zaposlenja i napredovanje u njemu.

U izvještajnom periodu mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije su se sprovodile u Podgorici, Pljevljima, Herceg Novom, Baru, Nikšiću, Bijelom Polju i Tivtu.

Od početka 2015. godine u sve mjere profesionalne rehabilitacije uključeno je 117 lica (50% žena), kod dva izvođača (ZOPT – 57 lica, Pamark – 60 lica), i to u Podgorici 38 (47,36% žena), Tivtu jedno lice muškog pola, Pljevljima 19 lica (42,10% žena), Herceg Novom 12 lica (58,33% žena), Baru 29 (55,17% žena), Bijelom Polju 11 (63,63% žena), Nikšiću sedam (42,85% žena).

Od ukupnog broja učesnika programa profesionalne rehabilitacije, 21 zaposleno lice sa invaliditetom (11 žena) je uključeno radi ostvarivanja prava poslodavca na subvencije za bespovratna sredstva za

prilagođavanje radnog mjesta i uslova rada za zapošljavanje lica sa invaliditetom i učešće u finansiranju ličnih troškova asistenta (pomagača u radu) lica sa invaliditetom.

U proteklom periodu, 17 lica (osam žena), koja su bila uključena u mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije, je zaposleno ili je postupak zapošljavanja u toku.

Zapošljavanje lica sa invaliditetom

U prvom polugodištu 2015. godine zaposlena su 22 lica sa invaliditetom na neodređeno vrijeme, a 48 na određeno vrijeme (8 lica je produžilo radni odnos). Ovim poslodavcima je priznato pravo na subvenciju zarade.

U javnim radovima zaposlena su na određeno vrijeme od dva do četiri mjeseca 52 lica sa invaliditetom.

Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom

Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, propisano je, da se u Zavodu za zapošljavanje Crne Gore organizuje Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom i da se sredstva Fonda prvenstveno obezbjeđuju iz posebnog doprinosa, koji uplaćuju poslodavci koji nijesu ispunili propisanu kvotu pri zapošljavanju lica sa invaliditetom. Ova sredstva se uplaćuju u Budžet Crne Gore. Međutim, do 1. januara 2014. godine, Fond nije bio izdvojen kao posebna budžetska pozicija, u prihodnoj i rashodnoj strani Budžeta Crne Gore, odnosno Budžeta Zavoda za zapošljavanja Crne Gore, već su se za obaveze i programske aktivnosti profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja lica sa invaliditetom koristila sredstva sa pozicije namijenjene za mjere aktivne politike zapošljavanja.

Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta iz 2013. godine, Fond je ustanovljen kao nova organizaciona jedinica u okviru Zavoda, a Zakonom o Budžetu Crne Gore za 2014. godinu, po prvi put je utvrđen i kao posebni program u Budžetu Crne Gore – Budžet Zavoda za zapošljavanje Crne Gore i sa predviđenim iznosom od 2.000.000 €. Za 2015. godinu, uplaćen je, takođe, iznos od 2.000.000 €.

Sredstva Fonda, shodno Zakonu mogu se koristiti, za: mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije za nezaposlena i zaposlena lica sa invaliditetom, sufinansiranje posebnih organizacija za zapošljavanje, programe aktivne politike zapošljavanja u kojima učestvuju lica sa invaliditetom, subvencije, finansiranje grant šema i novčane pomoći za učesnike u mjerama profesionalne rehabilitacije.

Za realizaciju programa profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja sa invaliditetom, u prvoj polovini 2015. godine utrošeno je 765.031,73 €, i to za:

- programe profesionalne rehabilitacije – 20.518,38 €;*
- subvencije zarade – 224.875,05 €;*
- subvencija (prilagođavanje radnog mjesta i uslova rada) - 44.336,37 €;*

- *subvencija (učešće u finansiranju ličnih troškova asistenta u radu) - 30.377,46 €;*
- *programe aktivne politike zapošljavanja, u kojima učestvuju lica sa invaliditetom (javni rad) – 23.732,29 €;*
- *finansiranje grant šema - 398.810,07 €;*
- *novčane pomoći polaznicima programa – 6.100,29 €;*
- *naknade članovima komisija za profesionalnu rehabilitaciju i Savjeta Fonda – 16.281,82 €.*

Po javnom pozivu za podnošenje predloga projekata profesionalne rehabilitacije, aktivne politike zapošljavanja i zapošljavanja lica sa invaliditetom (grant šema), koji je objavljen krajem 2014. godine, Upravni odbor Zavoda je dana 20.02.2015.godine donio Odluku, kojom je odobreno finansiranje 19 projekata, u iznosu od 998.789,06 €.

Dana 2.3.2015. godine zaključeni su ugovori sa izvođačima - korisnicima sredstava i od tog dana počinje realizacija projekata.

Član 9 - Pravo na profesionalnu orijentaciju

Komitet uzima u obzir informacije sadržane u izvještaju koji je podnijela Crna Gora.

Kako je Crna Gora prihvatila član 15. Povelje, mjere koje se odnose na profesionalnu orijentaciju za osobe sa invaliditetom definišu se prema ovoj odredbi.

Komitet konstatuje zakonodavstvo vezano za profesionalnu orijentaciju.

On konstatuje iz izvještaja da se profesionalno orjentisanje u sistemu obrazovanja uglavnom realizuje kroz rad školskih savjetnika i psihologa. Najznačajniji dokument koji reguliše rad nadležnih službi u oblasti profesionalne orijentacije je Program rada nadležnih službi u školskim i predškolskim ustanovama (školski pedagog, psiholog, logoped i defektolog), izdat od strane Zavoda za školstvo u 2008. godini. Škole sa više od 400 učenika mogu angažovati školskog pedagoga, a škole sa više od 800 učenika mogu zaposliti i psihologa. Psiholog škole je uključen u profesionalnu orijentaciju.

Što se tiče potreba tržišta rada, u izvještaju se navodi da u okviru Zavoda za zapošljavanje postoji posebna služba - Centar za informisanje i profesionalno savjetovanje (CIPS) čija je glavna uloga da uspostavi vezu između zapošljavanja i obrazovanja, a zatim da pripremi i pruži informacije koje mogu biti korisne u planiranju karijere. Profesionalna orijentacija se zasniva na pružanju pomoći mladima i odraslima prilikom donošenja odluke o daljem obrazovanju, zanimanju, zapošljavanju i drugim pitanjima vezanim za karijeru.

Profesionalna orijentacija je data u formi: profesionalnog savjetovanja, radionica i profesionalnog informisanja.

Komitet takođe konstatuje nekoliko projekata koji su bili u toku tokom referentnog perioda, kao i rezultate učešća.

Komiteta podsjeća da član 9 nameće državama da uspostave i upravljaju službom koja pomaže svim licima, i to besplatno, da riješe svoje probleme u vezi sa profesionalnom orijentacijom. Pravo na profesionalnu orijentaciju mora biti zagarantovano:

- u okviru školskog sistema (informacije o obuci i pristupu obuci);
- unutar tržišta rada (informacije o stručnoj obuci i prekvalifikaciji, planiranju karijere, itd).

Pokazatelji uzeti u obzir kako bi se procijenila profesionalna orijentacija su: ciljevi, organizacija, rad, ukupna potrošnja, broj zaposlenih i broj korisnika. Profesionalna orijentacija mora obratiti posebnu pažnju na lica koja napuštaju školu, lica koja traže posao i nezaposlena lica.

Profesionalna orijentacija mora biti obezbijeđena:

- besplatno;
- od strane kvalifikovanog (savjetnika, psihologa i nastavnika) i dovoljnog broja osoblja;
- značajnom broju osoba.

Komiteta traži da se u narednom izvještaju ukaže kako je pravo na profesionalnu orijentaciju zagarantovano u školskom sistemu (rashodi, kadrovi i korisnici).

ODGOVOR:

U vaspitno-obrazovnim ustanovama postoje stručne službe, po pravilu pedagog i psiholog, u čijem se opisu posla, između ostalog nalazi i profesionalna orijentacija učenika.

U cilju kontinuiranog praćenja učenika sa posebnim obrazovnim potrebama i njegove profesionalne orijentacije neophodno je povećati broj ovih učenika u srednjem obrazovanju. Da bi se postigao obuhvat, kontinuitet, nužno je operacionalizovati saradnju osnovnih sa srednjim školama, srednjih škola i tržišta rada. Samim tim, razvili smo „individualni tranzicioni plan - ITP“ koji se sprovodi u dvije faze: na kraju osnovne škole (uključuje elemente profesionalne orijentacije) i na kraju srednjoškolskog obrazovanja (fokus na pripremi za zapošljavanje i vještine za nezavisan život). Sadrži informativni dio: svrha i uloga ITPa; Uloge i zaduženja članova ITP tima i aktera; Uvodne informacije (Opis smetnje/teškoće u razvoju, sposobnosti i vještine djeteta), Plan podrške tokom izbora obrazovnog programa (odgovornosti/zadaci/vremenski okvir), listu poželjnih zanimanja, mogućnosti koje učenik/ca može ostvariti u okviru ovog zanimanja i za zapošljavanje, prijedlog i pretpostavka za podršku koja je djetetu potrebna u toku obrazovanja za konkretno zanimanje. Pripremljeno je i Uputstvo koje pruža teorijski osvrt na međunarodne standarde, smjernice, nudi praktičan pristup, precizan orijentir kako se razvojne i obrazovne potrebe ove dece mogu zadovoljiti u tranzicionom periodu. Dokument usvojen od strane Nacionalnog savjeta i obavezujući za primjenu u osnovnim i srednjim školama.

Takođe pita na koji način se prate kvalifikacije i kriterijima za određivanje kompetentnosti savjetnika, kao i iznos sredstava izdvojen za profesionalnu orijentaciju na tržištu rada.

ODGOVOR:

Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore propisano je da za obavljanje poslova savjetnika potrebno visoko obrazovanje u obimu od 240 kredita CSPK , VII-1 nivo kvalifikacija obrazovanja, fakultet društvenih nauka – psihologija. Takođe propisano je da ovo radno mjesto zahtijeva iskustvo u trajanju od najmanje pet godina

Jednak tretman u odnosu na profesionalnu orijentaciju mora biti zagarantovan svima, uključujući i licima koja nisu državljani. Prema Aneksu Povelje, jednakost tretmana treba da se obezbijedi državljanima drugih država potpisnica koji zakonito borave ili regularno rade na teritoriji date države. To podrazumijeva da ne postoje uslovi vezani za dužinu boravka u odnosu na učenike i polaznike obuka koji borave u bilo kom svojstvu, ili imaju ovlaštenje da borave tu zbog svojih veza sa licima koja zakonito borave na teritoriji date države potpisnice prije početka obuke. Ovo se ne odnosi na studente i polaznike obuka koji su, bez postojanja gore navedene veze, ušli na teritoriju sa jednim ciljem da pohađaju obuku. U tu svrhu, uslovi dužine boravka ili uslov zaposlenja i/ili primjene klauzule reciprociteta u suprotnosti su sa odredbama Povelje.

Komiteta pita da li postoje uslovi za strance, kao što su npr. dužina prethodnog boravka ili stalnog boravka, kako bi državljani drugih država potpisnica uživali jednak tretman u pogledu pristupa profesionalnoj orijentaciji u Crnoj Gori.

ODGOVOR:

Profesionalna orijentacija je jedna od mjera aktivne politike zapošljavanja, propisana Zakonom o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti.

Profesionalnom orijentacijom smatra se:

-pružanje pomoći nezaposlenom licu, zaposlenom licu, učeniku, studentu i drugom licu, da objektivnije sagleda, planira i ostvaruje svoju profesionalnu karijeru;

-usklađivanje individualnih potreba i mogućnosti nezaposlenog lica sa potrebama i zahtjevima tržišta rada.

Nezaposlenim licem se smatra lice od 15 do 67 godina života koje je crnogorski državljanin i stranac sa odobrenim stalnim boravkom, priznatim statusom izbjeglice ili odobrenom dodatnom zaštitom, koje se nalazi na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, sposobno ili djelimično sposobno za rad, koje nije zasnovalo radni odnos i koje aktivno traži zaposlenje.

Shodno navedenom, stranci koji se nalaze na evidenciji nezaposlenih lica kod Zavoda za zapošljavanje Crne Gore imaju pravo na uključivanje u mjere aktivne politike zapošljavanja, pa tako i u profesionalnu orijentaciju.

Takođe, ovo pravo imaju i stranci koji nijesu nezaposleni u smislu Zakona o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti, a u Crnoj Gori imaju zakonit boravak (zaposleno lice, učenik, student i dr.).

Član 10 - Pravo na stručnu obuku

Stav 1 - Tehnička i stručna obuka; pristup višem tehničkom i univerzitetskom obrazovanju

Komiteta uzima u obzir informacije sadržane u izvještaju koji je podnijela Crna Gora.

On uzima u obzir zakonsku regulativu vezanu za stručno obrazovanje, specifične programe i projekte koje organizuje i izvodi u tom pogledu. Komitet uzima u obzir i cifre o učešću i budžetu za aktivnosti stručnog obrazovanja navedene u izvještaju. On napominje da je broj polaznika programa za zanimanja i vještine u 2010. godini bio 3.930 ukupno, što je 22% više od planova Vlade za ove programe.

Komiteta podsjeća da pojam stručna obuka iz člana 10 stav 1 pokriva: inicijalnu obuku – tj. opšte i stručno srednje obrazovanje - univerzitetsko i neuniverzitetsko više obrazovanje, i stručnu obuku organizovanu od strane drugih javnih ili privatnih aktera, uključujući kontinuiranu obuku definisanu u stavu 3. Povelje. Univerzitetskim i neuniverzitetskim višim obrazovanjem smatra se stručno obrazovanje koje pruža studentima znanje i vještine neophodne za obavljanje date profesije.

U tom smislu, Komitet konstatuje da izvještaj ne daje informacije o opštem srednjem obrazovanju i univerzitetskom i neuniverzitetskom višem obrazovanju i traži da se iste dostave u sledećem izvještaju.

ODGOVOR:

U skladu sa Zakonom o stručnom obrazovanju, stručno obrazovanje se stiče na nivou nižeg, srednje i višeg stručnog obrazovanja kroz sljedeće vrste stručnih škola: dvogodišnja stručna škola, trogodišnja stručna škola, četvorogodišnja stručna škola, viša stručna škola i umjetnička škola. Stručnom obrazovanju pripada i majstorski ispit.

Školsku mrežu za realizaciju srednjeg stručnog obrazovanja čine: 21 stručna škola, 7 umjetničkih škola, 3 resursna centra, 2 obrazovna centra i 10 mješovitih škola. Svake školske godine se učenicima ponudi oko 80 obrazovnih profila - 35 u trogodišnjem i oko 45 u četvorogodišnjem trajanju. U stručnim školama ima oko 21.000 učenika, što predstavlja 68% od ukupnog broja učenika u srednjim školama. Obrazovnon-vaspitni rad u stručnom obrazovanju obavljaju: nastavnici, stručni saradnici, saradnici u nastavnici praktičnog obrazovanja i instruktori praktičnog obrazovanja. Nastavu realizuje oko 2.000 nastavnika. Centar za stručno obrazovanje, u skladu sa zakonom predviđenim nadležnostima, realizuje osposobljavanje i usavršavanje nastavnika i direktora stručnih škola. Upis učenika u stručnu školu se vrši putem javnog konkursa koje objavljuje Ministarstvo prosvjete na prijedlog škola.

Zakonom o stručnom obrazovanju definisano je da stručno obrazovanje obavljaju škole (školski oblik) ili poslodavac zajedno sa školom (obrazovanje kod poslodavca, tzv. dualni oblik). Osnov za sticanje kvalifikacije u stručnom obrazovanju je standard zanimanja, koji definiše sadržaj stručne kvalifikacije na određenom nivou zahtjevnosti, potrebna znanja, vještine i stručne kompetencije.

Zakonom o nacionalnom okviru kvalifikacija utvrđena su tri tipa kvalifikacija: kvalifikacija nivoa obrazovanja, stručna kvalifikacije i druge kvalifikacije. Crnogorski obrazovni sistem je sa sadržajno

orjentisanih obrazovnih programa prešao na ciljno orjentisane obrazovne programe. Obrazovni programi su zasnovani na principu modula i kreditnih vrijednosti kroz utvrđivanje ishoda učenja koji su u korelaciji sa potrebama privrede. Od školske 2013/2014. godine počela je implementacija prvih modularizovanih, kreditno vrednovanih obrazovnih programa u dva sektora, a školske 2014/2015. godine počela je implementacija još tri.

Centar za stručno obrazovanje je 2014. godine, uz podršku projekta Lux- MNE/011, uradio metodologiju Obezbjedenje i unapređenje kvaliteta obrazovno-vaspitnog rada u ustanovama stručnog obrazovanja i obrazovanja odraslih kojom se definišu procedure i načini utvrđivanja kvaliteta po fazama.

Razvoj i promocija preduzetničkog učenja jedna je od ključnih kompetencija u stručnim školama, te je uveden predmet Preduzetništvo kao obavezni ili kao izborni stručno-teorijski predmet. Zastupljen je sa godišnjim fondom od 72 časa (za pojedine trogodišnje programe, četvorogodišnje programe i programe višeg stručnog obrazovanja) ili 36 časova (za pojedine trogodišnje programe).

Prioritetne oblasti razvoja stručnog obrazovanja i strateški ciljevi su: Kvalitetno i efikasno stručno obrazovanje, relevantno za tržište rada; Jednake mogućnosti sticanja kvalifikacija u stručnom obrazovanja radi zapošljivosti i socijalne inkluzije; Cjeloživotno učenje i mobilnost.

Osim toga, države moraju obezbijediti stručnu obuku:

- obezbjeđivanjem opšteg i stručnog srednjeg obrazovanja, univerzitetskog i neuniverzitetskog višeg obrazovanja; i drugih oblika stručnog osposobljavanja;
- izgradnjom mostova između srednjeg stručnog obrazovanja i univerzitetskog i ne-univerzitetskog višeg obrazovanja;
- uvođenjem mehanizama za prepoznavanje/validaciju znanja i iskustva stečenog u kontekstu obuke/radne aktivnosti kako bi se postigla kvalifikacija ili dobio pristup opštem, tehničkom i univerzitetskom višem obrazovanju;
- preduzimanjem mjera da se kvalifikacije iz opšteg srednjeg obrazovanja i opšteg visokog obrazovanja učine relevantnim iz perspektive profesionalne integracije na tržištu rada;
- uvođenjem mehanizama za priznavanje kvalifikacija stečenih kontinuiranim stručnim obrazovanjem i obukom.

Takođe, učenicima se moraju obezbijediti druge olakšice, osim finansijske pomoći, kako bi im se olakšao pristup tehničkom ili univerzitetskom višem obrazovanju zasnovanom isključivo na individualnoj sposobnosti. Ova obaveza se može postići:

- izbjegavanjem da naknade za registraciju i drugi obrazovni troškovi predstavljaju finansijske prepreke za neke kandidate;
- uspostavljanjem obrazovnih struktura koje olakšavaju prepoznavanje znanja i iskustva, kao i mogućnosti prebacivanja sa jedne vrste ili nivoa obrazovanja na drugi.

Glavni pokazatelji usklađenosti su postojanje obrazovnog sistema i sistema obuke, njegov ukupan

kapacitet (posebno, odnos između mjesta za obuku i kandidata), ukupna potrošnja na obrazovanje i obuku kao procenat BDP-a; stopa završavanja mladih upisanih na stručne obuke i studenata koji se upisuju na više obrazovanje; stopa zaposlenosti lica koja imaju više obrazovanje i vremenski period potreban da bi ova lica dobila prvi kvalifikovan posao.

Komiteta traži da se ova informacija uključi u sledeći izvještaj.

ODGOVOR:

Na dan 30.6.2015. godine, na evidenciji nezaposlenih, zaposlenje preko godinu dana traži 3.888 ili 46,8% visokoškolaca, preko 3 godine 1.014 ili 12,2%, a preko 5 godina 324 ili 3,9% visokoškolaca. Do jedne godine zaposlenje traži 4.421 ili 33,2% visokoškolaca. Ostalim podacima ne raspolažemo.

Jednak tretman u odnosu na pristup stručnoj obuci mora se garantovati licima koja nisu državljani. Prema Aneksu Povelje, jednakost tretmana treba da se obezbijedi državljanima drugih država potpisnica koji zakonito borave ili regularno rade na teritoriji date države potpisnice. To podrazumijeva da nema uslova vezanih za dužinu boravka za učenike i polaznike obuka koji borave u bilo kom svojstvu, ili imaju ovlašćenje da tu borave zbog svojih veza sa licima koja zakonito borave na teritoriji dotične države prije početka obuke. Ovo se ne odnosi na studente i polaznike obuka koji su bez gore navedene veze ušli na teritoriju sa jednim ciljem da pohađaju obuku. U tu svrhuje uslov vezan za dužinu boravka ili uslov zaposlenja i/ili primjene klauzule reciprociteta u suprotnosti sa odredbama Povelje.

Komiteta pita da li postoje specifični uslovi za strance vezani za pristup stručnom obrazovanju.

ODGOVOR:

Stranci imaju jednak pristup obrazovanju pod istim uslovima kao i državljani Crne Gore.

Član 10 - Pravo na stručnu obuku

Stav 2 –Pripravnički staž

Komiteta uzima u obzir informacije sadržane u izvještaju koji je podnijela Crna Gora.

U izvještaju se navodi da je tokom referentnog perioda implementirano nekoliko programa i projekata za pripravnički staž i obuku mladih radnika. Komitet konstatuje ove programe i projekte, posebno program Zavoda za zapošljavanje za pripravnike sa SSS, dvogodišnjom višom stručnom spremom i visokom stručnom spremom sa prosječnom ocjenom preko 8,5 i program Šansa za mlade koji ima za cilj da pomogne mladima da dobiju obuku. On napominje da je u 2010. godini bilo 1.169 mladih lica uključenih u program za pripravnike u organizaciji Zavoda za zapošljavanje.

Komitet podsjeća da prema članu 10 stav 2 mladi imaju pravo na pristup pripravničkom stažu i drugim aranžmanima za obuku. Pripravnički staž znači obuku na osnovu ugovora između mladog lica i poslodavca, dok i drugi aranžmani obuke mogu biti zasnovani na takvom ugovoru, ili predstavlja istručno osposobljavanje vezano za školu. Oba ova aranžmana moraju kombinovati teorijsku i praktičnu obuku i moraju održavati bliske veze između obrazovnih ustanova i radnog svijeta.

Pripravnički staž se procjenjuje na osnovu sledećih elemenata: dužina pripravničkog staža i podjela vremena između praktičnog i teorijskog učenja; izbor pripravnika; izbor i obuka trenera; naknada za pripravnike; raskid ugovora za pripravnike.

Glavni pokazatelji usklađenosti su postojanje pripravničkog staža i drugih aranžmana obuke za mlade, broj polaznika, ukupna potrošnja, javna i privatna, na ove vrste obuke i dostupnost mjesta za sve one koji traže isto.

Jednak tretman u pogledu pristupa pripravničkom stažu i drugim aranžmanima obuke mora biti garantovan licima koja nisu državljani, na osnovu uslova navedenih u članu 10 stav1. **Komitet pita da li postoje uslovi za strance koji zakonito borave u Crnoj Gori da dobiju pristup pripravničkom stažu.**

ODGOVOR:

Zakonom o radu ("Sl. list CG", br. 49/08, 59/11, 66/12 i 31/14) propisano je da sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, poslodavac može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Zakonom o strancima ("Sl. list CG", br. 56/14 i 28/15), koji je u primjeni od 1. aprila 2015. godine, propisano je da stranac u Crnoj Gori može da radi na osnovu dozvole za privremeni boravak i rad ili potvrde o prijavi rada, ako ovim zakonom nije drukčije propisano.

Dozvolu za privremeni boravak i rad stranaca i potvrdu o prijavi rada izdaje Ministarstvo unutrašnjih poslova.

Ukoliko poslodavac želi da zaposli stranca radi obavljanja pripravničkog staža, potrebno je da stranac, odnosno poslodavac dobije dozvolu za privremeni boravak i rad radi zapošljavanja, od Ministarstva unutrašnjih poslova, koja se izdaje sa rokom važenja do jedne godine, kako bi na osnovu iste mogao sa strancem zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme.

Bez dozvole za privremeni boravak i rad ili potvrde o prijavi rada, stranac može da radi u Crnoj Gori, ako ima:

-dozvolu za privremeni boravak radi spajanja porodice sa crnogorskim državljaninom ili sa strancem koji ima dozvolu za stalni boravak;

-priznat status izbjeglice ili odobrenu dodatnu zaštitu, u skladu sa zakonom kojim se uređuje azil;

-dozvolu za privremeni boravak iz humanitarnih razloga.

U navedenim slučajevima, stranac ima slobodan pristup tržištu rada, ukoliko posebnim propisom nije drukčije propisano. Ovi izuzeci znače da poslodavci sa pomenutim kategorijama stranaca mogu zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme radi obavljanja pripravnčkog staža, bez pribavljanja dozvole za privremeni boravak i rad radi zapošljavanja, ali uz obavezu da u poslovnim prostorijama, odnosno mjestu rada stranca imaju kopiju dozvole za privremeni boravak stranca radi spajanja porodice sa crnogorskim državljaninom ili strancem koji ima dozvolu za stalni boravak, odnosno dokaz o priznatom status izbjeglice ili odobrenoj dodatnoj zaštiti.

Stranac sa stalnim boravkom ima pravo na rad kao crnogorski državljanin, što znači da sa ovom kategorijom stranaca poslodavci mogu zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme radi obavljanja pripravnčkog staža pod istim uslovima kao sa crnogorskim državljanima

Član 10 - Pravo na stručnu obuku

Stav 3 - Stručna obuka i prekvalifikacija odraslih radnika

Komitet uzima u obzir informacije sadržane u izvještaju koji je podnijela Crna Gora.

Komitet uzima u obzir propise koji regulišu stručno osposobljavanje i prekvalifikaciju odraslih radnika. U izvještaju se navodi da je tokom referentnog perioda implementirano nekoliko programa i projekata za stručno osposobljavanje i prekvalifikaciju odraslih radnika. Komitet konstatuje ove programe i projekte, posebno program Zavoda za zapošljavanje vezan za sticanje zanimanja i vještina. On konstatuje da je u 2010. godini bilo 3.930 učesnika koji su pohađali ove programe.

Komitet podsjeća da pravo na stalno stručno usavršavanje mora biti zagarantovano zaposlenim i nezaposlenim licima, uključujući i mlada nezaposlena lica. Ovom odredbom su takođe obuhvaćene samozaposlene osobe. Član 10 stav 3 uzima u obzir samo one mjere aktivacije za nezaposlene koje se strogo odnose na obuku, dok se član 1 stav 1 bavi opštim mjerama za aktiviranje nezaposlenih. Posebne mjere za dugoročno nezaposlena lica su definisane članom 10 stav 4. Pojam kontinuiranog stručnog usavršavanja podrazumijeva obrazovanje odraslih.

Glavni pokazatelji usklađenosti sa ovom odredbom i za zaposlene i nezaposlene su vrsta kontinuiranog stručnog osposobljavanja i obrazovanja dostupnog na tržištu rada, mjere obuke za određene grupe, kao što su žene, ukupna stopa učešća lica u obuci i ravnoteža polova, procenat zaposlenih koji učestvuju u kontinuiranom stručnom usavršavanju, i ukupni rashodi.

Što se tiče zaposlenih lica, takođe je uzeto u obzir postojanje preventivnih mjera protiv despecijalizacije

još aktivnih radnika u opasnosti da postanu nezaposleni kao posledica tehnološkog i/ili ekonomskog razvoja.

Što se tiče nezaposlenih, za procjenu uticaja politike država potpisnica koristi se stopa aktiviranja – tj. odnos između godišnjeg prosječnog broja ranije nezaposlenih učesnika u aktivnim mjerama podijeljenog sa brojem registrovanih nezaposlenih lica i učesnika u aktivnim mjerama.

Pored toga, uzeti su u obzir sledeći aspekti:

- postojanje zakonodavstva o individualnom odsustvu za obuku i njegove karakteristike, naročito dužina, naknada, i inicijative da se preuzme;
- dijeljenje tereta troškova stručne obuke među državnim organima (državni ili drugi kolektivni organi), sistemima za osiguranje od nezaposlenosti, preduzećima, i domaćinstvima, u pogledu kontinuirane obuke.

Jednak tretman u odnosu na pristup kontinuiranom stručnom osposobljavanju mora biti garantovani licima koja nisu državljani na osnovu uslova navedenih u članu 10 stav 1.

Da bi bio u mogućnosti da procijeni situaciju vezanu za usklađenost sa članom 10 stav 3 Povelje u Crnoj Gori, Komitet traži da sledeći izveštaj sadrži informacije o gore navedenim pitanjima. Komitet pita da li postoje uslovi za strance koji zakonito borave u Crnoj Gori, da im se odobri pristup stručnoj obuci i prekvalifikaciji.

ODGOVOR:

Obrazovanje i osposobljavanje odraslih je jedna od mjera aktivne politike zapošljavanja, propisana Zakonom o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti.

Ova mjera obuhvata aktivnosti kojima se licu koje traži zaposlenje pruža mogućnost da, kroz programe obrazovanja i osposobljavanja, stekne kvalifikaciju za prvo zanimanje, inovira znanje u okviru istog zanimanja i nivoa obrazovanja, prekvalifikuje se i stekne ključne vještine.

Stranac koji se nalazi na evidenciji nezaposlenih lica kod Zavoda za zapošljavanje Crne Gore ima pravo na uključivanje u ovu mjeru aktivne politike zapošljavanja. To su stranci sa odobrenim stalnim boravkom, priznatim statusom izbjeglice ili odobrenom dodatnom zaštitom.

Takođe, u skladu sa članom 38 Zakona o radu poslodavac je dužan da omogući zaposlenom obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahtijeva potreba procesa rada, uvođenje novog načina organizacije rada, a posebno kada dođe do usvajanja i primjene novih metoda u organizaciji i tehnologiji rada. Zaposleni je dužan da se u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama procesa rada stručno osposobljava i usavršava za rad. Troškovi obrazovanje, stručnog

osposobljavanja i usavršavanja obezbjeđuju se iz sredstava poslodavca i drugih izvora, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Obrazovanje odraslih u Crnoj Gori je važan dio obrazovnog sistema i normativno je regulisano Opštim zakonom o obrazovanju i vaspitanju („Službeni list RCG“, br. 64/02, 31/05 i 49/07 i „Službeni list CG“, br. 45/10, 45/11, 36/13 i 39/13) i Zakonom o obrazovanju odraslih (»Službeni list RCG«, br. 20/11). U izvještajnom periodu Ministarstvo prosvjete je obavljalo poslove, izrade i usvajanja planirane legislative, implementacije usvojenih dokumenata, praćenja i podrške razvoju obrazovanja odraslih u Crnoj Gori. Na prijedlog Ministarstva prosvjete Vlada je donijela Strategiju obrazovanja odraslih za period 2015-2025. godine i Plan obrazovanja odraslih za period 2015- 2019. godine. Takođe, Ministarstvo u saradnji sa Centrom za stručno obrazovanje, donijelo je: Metodologiju za obezbjeđivanje i unapređenje kvaliteta obrazovnovaspitnog rada u ustanovama nižeg, srednjeg i višeg stručnog obrazovanja i obrazovanja odraslih. U cilju promovisanja i popularizacije obrazovanja i učenja odraslih Ministarstvo je u saradnji sa Centrom za stručno obrazovanje, organizovalo je manifestaciju „XIII Dani obrazovanja i učenja odraslih“.Cilj manifestacije je ukazivanje na značaj cjeloživotnog učenja za unapređenje kvaliteta života pojedinca i društveni razvoj. Pored ovog ukazano je na značaj razvoja socijalnog partnerstva na lokalnom i državnom nivou za razvoj oblasti obrazovanja odraslih. 17 U postupku licenciranja ustanova 2014. godini Ministarstvo je izdalo 7 licenci za rad novim organizatorima obrazovanja odraslih i 2 dopune licenci za implementaciju programa obrazovanja odraslih. Ukupan broj licenciranih ustanova za obrazovanje odraslih u Crnoj Gori je bio 88. Takođe, u oblasti rada auto škola Ministarstvo je izdalo jednu novu licencu za rad. Nacionalni savjet za obrazovanje je usvojio 3 programa obrazovanja za sticanje stručne kvalifikacije i jedan program obrazovanja za za ključne vještine. Ukupan broj usvojenih programa obrazovanja je 95 programa obrazovanja za sticanje stručne kvalifikacije i 72 programa obrazovanja za sticanje ključne vještine.(izvor:Izvještaj o radu MP 2014)

Član 10 - Pravo na stručnu obuku

Stav 4 - Dugoročno nezaposlena lica

Komiteta konstatuje opšte informacije o stručnom osposobljavanju odraslih radnika sadržane u izvještaju koji je podnijela Crna Gora, ali napominje da nije dobio informacije o konkretnim mjerama za dugoročno nezaposlena lica.

Komiteta podsjeća da se, u skladu sa članom 10 stav 4, države moraju boriti protiv dugoročne nezaposlenosti kroz mjere prekvalifikacije i reintegracije. Lice koje je bez posla 12 mjeseci ili duže je dugoročno nezaposleno.

Glavni pokazatelji usklađenosti sa ovom odredbom su vrsta obuka i mjere prekvalifikacije dostupne na tržištu rada, broj osoba uključenih u ovaj vid obuke, posebna pažnja posvećena dugoročno nezaposlenim mladim licima, i uticaj mjera na smanjenje dugoročne nezaposlenosti.

Jednak tretman u pogledu pristupa pripravničkom stažu i drugim aranžmanima obuke mora biti garantovan licima koja nisu državljani na osnovu uslova navedenih u članu 10 stav 1. **Komiteta pita da li postoje uslovi za strance koji zakonito borave u Crnoj Gori da dobiju pristup stručnoj obuci kada su dugoročno nezaposleni.**

Da bi bio u mogućnosti da procijeni situaciju vezanu za usklađenost sa članom 10 stav 4 Povelje u Crnoj Gori, Komitet traži da sledeći izvještaj sadrži informacije o gore navedenim pitanjima.

ODGOVOR:

Dugoročna nezaposlenost odnosno nezaposlenost više od 12 mjeseci je jedan od izazova koji karakteriše tržište rada Crne Gore. Treba istaći da je do globalne ekonomske krize dugoročna nezaposlenost uglavnom bila posljedica strukturne nezaposlenosti, a nakon toga kriza je izazvala veliku stopu nezaposlenosti mladih, koja u konačnom dovodi i do povećanja ukupne dugoročne nezaposlenosti.

Mjere koje se sprovode za dugoročno nezaposlena lica su Uredba o subvencijama za zapošljavanje određenih kategorija nezaposlenih lica, koja omogućava subvencije poslodavcima ukoliko zaposle upravo lica koja spadaju u kategoriju teže zapošljivih – dugoročno nezaposlenih, sezonsko zapošljavanje, javni radovi, obuka i prekvalifikacija.

Kada su u pitanju mjere za mlade, već treću godinu zaredom se sprovodi Program stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem. Glavni cilj programa: olakšati prelazak iz obrazovnog sistema na tržište rada i osposobiti visokoškolce za samostalno obavljanje poslova (sticanje znanja, vještina i kompetencija). Program „Mladi su naš potencijal, pružimo im šansu“, Zavod za zapošljavanje Crne Gore započeo je u februaru 2015. godine. Cilj programa je podrška mladima u rješavanju problema nezaposlenosti podizanjem preduzetničkih kapaciteta; razvoj ljudskih resursa u cilju unapređenja tehnologije rada i stvaranja uslova za razvoj Centara za mlade; podsticaj razvoja partnerskog pristupa u rješavanju problema iz oblasti zapošljavanja, osnivanjem lokalnih timova za zapošljavanje.

Zakonom o radu (“Sl. list CG”, br. 49/08, 59/11, 66/12 i 31/14) propisano je da sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, poslodavac može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Zakonom o strancima (“Sl. list CG”, br. 56/14 i 28/15), koji je u primjeni od 1. aprila 2015. godine, propisano je da stranac u Crnoj Gori može da radi na osnovu dozvole za privremeni boravak i rad ili potvrde o prijavi rada, ako ovim zakonom nije drukčije propisano.

Dozvolu za privremeni boravak i rad stranaca i potvrdu o prijavi rada izdaje Ministarstvo unutrašnjih poslova.

Ukoliko poslodavac želi da zaposli stranca radi obavljanja pripravničkog staža, potrebno je da stranac, odnosno poslodavac dobije dozvolu za privremeni boravak i rad radi zapošljavanja, od Ministarstva unutrašnjih poslova, koja se izdaje sa rokom važenja do jedne godine, kako bi na osnovu iste mogao sa strancem zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme.

Bez dozvole za privremeni boravak i rad ili potvrde o prijavi rada, stranac može da radi u Crnoj Gori, ako ima:

-dozvolu za privremeni boravak radi spajanja porodice sa crnogorskim državljaninom ili sa strancem koji ima dozvolu za stalni boravak;

-priznat status izbjeglice ili odobrenu dodatnu zaštitu, u skladu sa zakonom kojim se uređuje azil;

-dozvolu za privremeni boravak iz humanitarnih razloga.

U navedenim slučajevima, stranac ima slobodan pristup tržištu rada, ukoliko posebnim propisom nije drukčije propisano. Ovi izuzeci znače da poslodavci sa pomenutim kategorijama stranaca mogu zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme radi obavljanja pripravničkog staža, bez pribavljanja dozvole za privremeni boravak i rad radi zapošljavanja, ali uz obavezu da u poslovnim prostorijama, odnosno mjestu rada stranca imaju kopiju dozvole za privremeni boravak stranca radi spajanja porodice sa crnogorskim državljaninom ili strancem koji ima dozvolu za stalni boravak, odnosno dokaz o priznatom status izbjeglice ili odobrenoj dodatnoj zaštiti.

Stranac sa stalnim boravkom ima pravo na rad kao crnogorski državljanin, što znači da sa ovom kategorijom stranaca poslodavci mogu zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme radi obavljanja pripravničkog staža pod istim uslovima kao sa crnogorskim državljanima.

Član 15. - Pravo osoba sa invaliditetom na nezavisnost, socijalnu integraciju i učešće u životu zajednice

Stav 1 - Stručna obuka za osobe sa invaliditetom

Komitet uzima u obzir informacije sadržane u izvještaju koji je podnijela Crna Gora.

2. novembra 2009. godine, Crna Gora je ratifikovala Konvenciju o pravima osoba sa invaliditetom i njen Opcioni protokol.

Da bi se procijenio efikasan pristup obrazovanju i stručnom osposobljavanju za osobe sa invaliditetom, Komitet želi da sledeći izvještaj obezbijedi sledeće brojke:

- **ukupan broj osoba sa invaliditetom;**
- **broj osoba sa invaliditetom 0-18 godina starosti;**
- **broj osoba sa invaliditetom u redovnom i specijalnom obrazovanju i stručnom osposobljavanju, uključujući i visoko obrazovanje.**

ODGOVOR:

Popisom stanovništva, domaćinstava i stanova iz 2011. godine, koji je sprovodio Zavod za statistiku Crne Gore – MONSTAT- po prvi put su se prikupljali podaci o postojanju smetnji u obavljanju svakodnevnih aktivnosti. Lica koja imaju smetnje pri obavljanju svakodnevnih aktivnosti su lica koja imaju praktična ograničenja u izvođenju ili učestvovanju u različitim aktivnostima. Ova grupa uključuje lica koja doživljavaju ograničenja u osnovnim funkcionalnim aktivnostima, kao što su hod, sluh, vid itd. Čak iako je ograničenje bilo poboljšano upotrebom pomagala ili uz podršku okoline. Odgovor se prikupljao na bazi izjave lica, bez obzira na postojanje medicinske dokumentacije kao dokaza o invalidnosti. Shodno ovako postavljenom definicijom od ukupnog broja stanovnika Crne Gore, 11% ima poteškoće pri obavljanju svakodnevnih aktivnosti.. Od ukupnog broja ovih lica 54% su žene, a 46% muškarci.

Tabela: Stanovništvo sa smetnjama u obavljanju svakodnevnih aktivnosti, Popis 2011

ukupan broj osoba sa smetnjama u obavljanju svakodnevnih aktivnosti	68 064
broj osoba sa i sa smetnjama u obavljanju svakodnevnih aktivnosti 0-18 godina starosti	1 650
broj osoba sa sa smetnjama u obavljanju svakodnevnih aktivnosti u redovnom i specijalnom obrazovanju i stručnom osposobljavanju, uključujući i visoko obrazovanje	1 202
broj osoba sa sa smetnjama u obavljanju svakodnevnih aktivnosti u radnom dobu 15 i više godina starosti	66 861
broj osoba sa sa smetnjama u obavljanju svakodnevnih aktivnosti u radnom dobu od 15 do 64	34 333

U redovne škole je uključen veliki broj djece sa posebnim obrazovnim potrebama (evidencija u MEISu - u ovom trenutku 2675, broj djece s rješenjem o usmjeravanju za 2014. godinu – 1515).

Definicija invalidnosti

Izvještaj ne daje definiciju invaliditeta. Komitet traži da naredni izvještaj potvrdi da li takva definicija postoji.

ODGOVOR:

Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanje lica sa invaliditetom data je definicija lica sa invaliditeom koja glasi: Lice sa invaliditetom, u smislu ovog zakona, je lice sa trajnim posljedicama tjelesnog, senzornog, mentalnog ili duševnog oštećenja ili bolesti, koje se ne mogu otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom, a koje se suočava sa socijalnim i drugim ograničenjima, koja su od uticaja na radnu sposobnost i mogućnost zapošljavanje, održavanja zaposlenja i napredovanja u njemu i koje nema mogućnosti ili ima smanjene mogućnosti da se pod ravnopravnim uslovima uključi na tržište rada.

Antidiskriminaciono zakonodavstvo

Komitet podsjeća da na osnovu člana 15 stav 1, Komitet smatra neophodnim postojanje zakonodavstva protiv diskriminacije kao važnog sredstva za unapređenje inkluzije djece sa smetnjama u razvoju u opšte ili redovne obrazovne šeme. Takvi zakoni treba, kao minimum, da zahtijevaju ubjedljivo opravdanje za posebne ili odvojene obrazovne sisteme i daju djelotvoran pravni lijek za one za koje se utvrdi da su nezakonito isključeni ili segregasani ili na drugi način uskraćeni stvarnog prava na obrazovanje. Zakonodavstvo može da se sastoji od opšteg antidiskriminacionog zakonodavstva, posebnog zakonodavstva u vezi sa obrazovanjem, ili kombinacijom ta dva (Zaključci iz 2007. godine, Izjava o tumačenju člana 15 stav 1).

Izvještaj kratko pominje Zakon protiv diskriminacije koji je usvojen 2011. godine. Ovaj zakon zabranjuje diskriminaciju, posebno u obrazovanju. Komitet traži da naredni izvještaj obezbijedi dodatne detalje vezane za taj zakon u vezi sa obrazovanjem.

ODGOVOR:

Da bi se efikasno i uspješno primjenjivalo novo antidiskriminaciono zakonodavstvo, kontinuirano se sprovodi niz aktivnosti koje su vezane za edukaciju zaposlenih u ogranima vlasti, pravosudnim organima, tužilaštvu i drugim nezavisnim organizacijama i institucijama o osnovama pravnog režima zabrane diskriminacije, te posebnim oblicima diskriminacije, odnosno, onim oblicima koji se najčešće sreću u praksi i koje bi trebalo vezati za poslove koje obavljaju zaposleni u državnoj upravi i upravi lokalnih zajednica, nosioci pravosudnih funkcija, zaposleni u drugim nezavisnim organima za zaštitu ljudskih prava, te zaposleni u ostalim ogranima i institucijama koji dolaze u kontakt sa slučajevima diskriminacije.

U toku je realizacija petog po redu ciklusa kompleksnih programa edukacije u okviru kojih je veoma važan segment “Zabrana diskriminacije lica sa invaliditetom – antidiskriminacioni zakonodavni okvir sa mehanizmima zaštite koja obuhvata:

- 1. Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom i domaće zakonodavstvo iz oblasti zabrane diskriminacije osoba sa invaliditetom;*
- 2. Položaj osoba sa invaliditetom u Crnoj Gori;*
- 3. Zaštita od diskriminacije osoba sa invaliditetom- sudska praksa Evropskog suda pravde i iskustva i naučene lekcije iz zemalja Regiona;*
- 4. Partnerstvom pokreta osoba sa invaliditetom do punog učešća u društvu;*
- 5. Unapređenje položaja osoba sa invaliditetom, razvoj servisa na državnom i lokalnom nivou;*
- 6. Ljudska prava osoba sa invaliditetom sa akcentom na uključenje u politički i javni život crnogorskog društva.*

Pored opšteg Zakona o zabrani diskriminacije (kojim se zabranjuje diskriminacija u oblasti obrazovanja u Članu 15 i diskriminacija po osnovu invaliditeta u Članu 18), u 2015. godini, usvojen je novi Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom (“Službeni list CG” br.35/15). U ovom Zakonu posebno je tretirana oblast obrazovanja u Članu 21 koji glasi: Diskriminacija u oblasti vaspitanja, obrazovanja i stručnog osposobljavanja

Diskriminacijom po osnovu smetnje u razvoju, odnosno invaliditeta na svim nivoima obrazovanja i vaspitanja, u smislu propisa iz oblasti obrazovanja i vaspitanja, smatra se:

1) onemogućavanje, ograničavanje ili otežavanje licu sa invaliditetom izbora obrazovnog programa i upisa i pristupa i boravka u obrazovno-vaspitnoj ustanovi, u skladu sa njegovim mogućnostima;

2) onemogućavanje, ograničavanje ili otežavanje licu sa invaliditetom praćenja nastave i provjere znanja, kao i učešća u drugim vaspitnim, odnosno obrazovnim aktivnostima, uključujući i učešće u vannastavnim aktivnostima i takmičenjima;

3) nepreduzimanje i nesprovođenje posebnih mjera iz člana 5 ovog zakona za uspostavljanje i pružanje individualizovane podrške za nesmetano praćenje nastave i provjeru znanja, kao i učešće u drugim vaspitnim, odnosno obrazovnim aktivnostima, uključujući i učešće u vannastavnim aktivnostima i takmičenjima, u skladu sa propisima iz oblasti obrazovanja i vaspitanja; i

4) isključivanje lica sa invaliditetom iz obrazovno-vaspitne ustanove kad u istoj ili sličnoj situaciji tome ne podliježu njegovi vršnjaci.

Ovaj Zakon sadrži i kaznenu odredbu za počinjenu diskriminaciju u oblasti obrazovanja, u skladu sa navedenim članom, a kazne se kreću u rasponu od 10 000 – 20000 Eur-a

Obrazovanje

Što se tiče regulatornog okvira, izvještaj se poziva na Zakon o obrazovanju djece sa posebnim potrebama, koji je donešen 2004. godine, koji ima za cilj uključivanje djece sa posebnim potrebama u redovne škole. Takođe se ukazuje da izmjene i dopune ovog zakona razmatraju punu integraciju u redovan sistem kao prvu opciju i, prema tome, sadrže odredbe o adekvatnim obrazovnim tehnologijama i tehničkoj podršci djeci sa posebnim obrazovnim potrebama.

Štaviše, poziva se na Strategiju inkluzivnog obrazovanja usvojenu 2008. godine, koja je vođena načelima kvalitetnog i dostupnog obrazovanja za djecu i omladinu sa posebnim obrazovnim potrebama. U istom duhu, vlada je usvojila Strategiju ranog i predškolskog vaspitanja i obrazovanja (2010-2015) u septembru 2010. godine.

Što se tiče praktičnih mjera, izvještaj daje sledeće informacije:

- došlo je do promjena u Pravilniku o kriterijumima za određivanje oblika i stepena invaliditeta u cilju boljeg usmjeravanja djece sa posebnim obrazovnim potrebama; organizovan je veliki broj seminara za učitelje, stručne službe i direktore predškolskih ustanova i osnovnih škola u odnosu na uključivanje djece sa invaliditetom u redovan obrazovni sistem;
- formirane su takozvane prvostepene komisije 2008. godine u 18 opština koje vode djecu sa posebnim obrazovnim potrebama kroz programe i dodatnu stručnu pomoć. Obuka članova komisije je sprovedena u saradnji sa UNICEF-om;
- svaka obrazovna institucija utvrđuje individualni program u skladu sa preporukama pomenutih komisija;
- Zavod za školstvo je organizovao mobilne službe koji pružaju pomoć u obrazovanju djece sa posebnim obrazovnim potrebama;
- sve nove škole su izgrađene prema standardima, uzimajući u obzir posebne obrazovne potrebe djece.

U odnosu na specijalne škole, izvještaj se poziva na projekat Ministarstva prosvjete i sporta pod nazivom "Reforma sistema socijalne zaštite i brige o deci: promocija socijalne inkluzije". Jedan od ciljeva ovog projekta je da se transformišu posebne institucije u resursne centre koji bi usmjeravali svoju obrazovnu funkciju prema djeci sa teškim invaliditetom, za koju su institucije jedino i najbolje rešenje. Ovi centri će postati podrška redovnom sistemu i njihovi stručnjaci će obučavati nastavnike i osoblje u redovnim školama. **Komitet želi da bude informisan o ishodu ove inicijative u sledećem izvještaju.**

ODGOVOR:

Crna Gora je devedesetih godina 20.vijeka prepoznala potrebu da sistem u oblasti vaspitanja i obrazovanja osavremeni i uvede inkluzivnu orijentaciju za djecu sa smetnjama i teškoćama u razvoju. Donešen je Zakon o vaspitanju i obrazovanju djece sa posebnim obrazovnim potrebama („Sl. list CG“, br. 45/10) koji mijenja i dopunjava Zakon iz 2004. godine („Sl. list RCG“, br. 80/04). Pravilnik o načinu, uslovima i postupku za usmjeravanje djece sa posebnim obrazovnim potrebama („Sl. list CG“, br.

57/11) koji prevazilazi medicinski i etiketirajući pristup. Vaspitanje i obrazovanje djece sa posebnim obrazovnim potrebama je dio jedinstvenog obrazovnog sistema i djelatnost od javnog interesa.

Strategija inkluzivnog obrazovanja (2008–2013) oslanja se na najbolju međunarodnu praksu i na domaće intenzivno i bogato iskustvo u cilju kvalitetnog i dostupnog obrazovanja djece s posebnim obrazovnim potrebama u skladu s njihovim interesovanjima, mogućnostima i potrebama. Na osnovu analize realizacije mjera ove Strategije donešena je Strategija inkluzivnog obrazovanja (2014–2018) usmjerena na rani razvoj, pristup i kontinuitet obrazovanja, podršku na svim nivoima, osposobljavanje i profesionalno usavršavanje kadra, praćenje i evaluaciju obrazovnih i razvojnih postignuća djece.

Roditelji su partneri, a emocionalne, socijalne karakteristike i očuvane sposobnosti djeteta osnov za izradu individualnog razvojno-obrazovnog plana (IROP). Na osnovu iskustva i povratnih informacija iz škola unaprijeđen je IROP – akcenat na ciljevima (ne samo akademski već i razvojni), ali mnogo više na aktivnostima, metodama, oblici tehnikama rada kojima se oni postižu. Sprovedene obuke za kadar, dokument usvojen u Nacionalnom savjetu i obavezan za upotrebu u vrtićima i školama.

Formirane su lokalne zajednice komisije (18) za usmjeravanje djece s posebnim obrazovnim potrebama u obrazovno-vaspitni sistem. Članovi komisija¹ su završili obuke o primjeni i radu po socijalnom modelu i niz tematskih obuka. : modelu nastajanja posebne obrazovne potrebe; instrumentima procjene i intervencije; primjeni Priručnika za rad; obuku za prepoznavanje i procjenu autizma, disleksije, disgrafije, kombinovanih smetnji u razvoju, ADHDa. Dobili su stručnu savjetodavnu podršku.

Zavod za školstvo organizuje mobilne službe radi pomoći u redovnom školovanju djece s posebnim obrazovnim potrebama. Katalog akreditovanih programa za obuku nastavnika nudi niz programa koji se odnose na inkluziju.

Djeca koja imaju umjerene i teže smetnje se uključuju u posebna odjeljenja pri sedam redovnih škola² i za njih se realizuje zajednička nastava pojedinih predmeta sa vršnjacima u redovnim odjeljenjima.

Posebne ustanove su transformisane u resursne centre: JU „Resursni centar za sluh i govor“, Kotor, 2) JU Resursni centar za djecu i osobe sa intelektualnim smetnjama i autizmom, „1. jun“, Podgorica; 3) JU Resursni centar za djecu i mlade „Podgorica“ (za tjelesne i smetnje vida). Profesionalci resursnog centra se angažuju kao podrška redovnom obrazovanju djece sa smetnjama u razvoju. Odlazeći u redovne vrtiće i škole primjenjuju: pomoć u izradi IROP-a; individualni rad sa djecom; instrukcije za rad nastavnicima; preporuke za rad stručnim službama; uputstva roditeljima za rad sa djetetom i dr. Akreditovanim programima, koje koordinira Zavod za školstvo, resursni stručnjaci realizuju obuke kadra redovnog sistema. U Resursnom centru „Podgorica“ pripremljeni su udžbenici na Brajevom pismu za osnovnu školu. U saradnji s UNICEF-om i Zavodom za udžbenike i nastavna sredstva udžbenici se prenose na audio zapis – CD. Sprovode se obuke za primjenu Brajevog pisma. Pri Resursnom centru za sluh i govor urađen je teorijski osnov, jednoručni i dvoručni znakovi za dva nova slova crnogorskog jezika, Rječnik osnova znakovnog jezika, Plan i program obuke za znakovni jezik.

Učeniku sa posebnim obrazovnim potrebama škola može obezbijediti asistenta u nastavi koji obavlja tehničku pomoć, shodno rješenju o usmjeravanju i IROP-u. Škole samostalno apliciraju kod Zavoda za školstvo kroz program javnih radova. Ministarstvo je sprovelo istraživanje aktuelnog stanja u oblasti asistentcije u nastavi i shodno tome je dat opis i obim posla asistenata, definisane obaveze zaposlenih (uprava, stručna služba, nastavni kadar), sprovedeno savjetovanja za škole i urađeno uputstvo za angažovanje asistenata.

¹Pedijatar, psiholog, pedagog, Socijalni radnik, defektolog

²Osnovne škole: “Olga Golović”, Nikšić; “Jugoslavija”, Bar; “Njegoš”, Kotor; “Ilija Kišić”, Herceg Novi; “Vuk Karadžić”, Berane; “Dušan Korać”, Bijelo Polje; “Boško Buha”, Pljevlja

U Crnoj Gori se za djecu sa smetnjama u razvoju prilagođava eksterna provjera znanja. Urađena su uputstva za prilagođavanje eksternih ispita i obezbijedena je specijalizovana oprema potrebna pri polaganju eksternih ispita (osnovna i srednja škola).

Shodno važećoj zakonskoj regulative škole imaju obavezu da ispoštuju standard pristupačnosti. U 89 obrazovno-vaspitnih ustanova je prilagođen pristup, toaleti su prilagođeni u 57, u 9 postoji lift³, a u jednoj platforma. Za osobe sa smetnjama vida objekti su prilagođeni u manjoj mjeri.

Zavod za udžbenike i nastavna sredstva je uredio niz tematskih priručnika: Pristup inkluzivnoj praksi u vaspitanju i obrazovanju; Inkluzivno vaspitanje i obrazovanje u osnovnoj školi; Individualni razvojno-obrazovni program, Priručnik za vaspitače, nastavnike i druge profesionalce; Poteškoće u čitanju i pisanju, Priručnik za rad s djecom u procesu opismenjavanja; Ovladavanje matematičkim pojmovima bez muke, Priručnik za I ciklus, Priručnik za rad sa djecom s autizmom.

Na Filozofskom fakultetu u Nikšiću kroz TEMPUS projekat uspostavljen Master studij inkluzivnog obrazovanja u Crnoj Gori.

Stručno obrazovanje

U izvještaju se navodi da se posebna pažnja posvećuje srednjem stručnom obrazovanju u cilju pripreme djece sa smetnjama u razvoju za samostalan život. U tim školama, odjeljenja imaju manje učenika, individualni pristup je veći, a pružaju se praktična znanja, vještine i kompetencije. Pored toga, izvještaj se poziva na centar za stručno obrazovanje koji je koordinirao stvaranje specijalnih obrazovnih programa sa prilagođenim performansama i dodatnom stručnom pomoći za djecu sa smetnjama u govoru, sa sluhom i učenjem. Uspostavljena su četiri takva programa sa ciljem da se omogući djeci da steknu važeću stručnu spremu, tako da oni aktivno i ravnopravno mogu učestvovati na tržištu rada. Da bi bolje procijenio efikasnost pristupa stručnoj obuci, uključujući visokom obrazovanju, **Komiteta traži da naredni izvještaj sadrži dodatne informacije.**

ODGOVOR:

Individualizacija se postiže kroz modularizovane programe: karakteristike djeteta povezati s predmetnim programom, propisanim standardima znanja, nacionalnim stručnim kvalifikacijama. Za učenika sa smetnjama u razvoju (na bazi potreba i standarda zanimanja) preporučuje se da li da obavlja cjelinu nekog zanimanja ili određene grupe poslova. Preko IROP-a se radno osposobljava: operacionalizuju se prilagođavanje, redukcija praktične nastave, standardi i ocjenjivanje. Učenik stiče potvrdu o završenom dijelu programa (izdaje je škola), odnosno sertifikat stručne kvalifikacije (izdaje ga Ministarstvo rada i socijalnog staranja).

Centar za stručno obrazovanje je u cilju podrške obrazovanja lica sa oštećenjima sluha i govora izvršio prilagođavanje pet obrazovnih programa i to:

- 1. Automehaničar*
- 2. Kuvar*
- 3. Frizer*
- 4. Prodavac*
- 5. Operater u pripremi štampe*

³Uglavnom novosagrađeni objekti, uz napomenu da je značajan broj škola, naročito manjih, prizemnog karaktera

Svi programi se realizuju u Resursnom centru u Kotoru. Za primjenu obrazovnih programa vršena je obuka nastavnog kadra u cilju planiranja obrazovno-vaspitnog rada i primjene odgovarajućih metoda u nastavi.

Planirano je da se u narednom period izvrši prilagođavanje još nekoliko obrazovnih programa u saradnji sa Resursnim centrom. Izbor programa će zavisiti od potreba na tržištu rada i mogućnosti učenika.

Član 15. - Pravo osoba sa invaliditetom na nezavisnost, socijalnu integraciju i učešće u životu zajednice

Stav 2 - Zapošljavanje osoba sa invaliditetom

Komitet uzima u obzir informacije sadržane u izvještaju koji je podnijela Crna Gora.

Zapošljavanje osoba sa invaliditetom

Komitet podsjeća da član 15 stav 2 zahtijeva od država da promovišu pristup zapošljavanju na otvorenom tržištu rada za osobe sa invaliditetom. To se odnosi i na osobe sa fizičkim i intelektualnim invaliditetom (Zaključci I, Izjava o tumačenju člana 15 stav 2).

Da bi bolje procijenio zapošljavanje osoba sa invaliditetom na otvorenom tržištu rada **Komitet traži da sledeći izvještaj sadrži sledeće brojeke:**

- broj osoba sa invaliditetom u radnom dobu;
- broj osoba sa invaliditetom u redovnom zaposlenju;
- broj osoba sa invaliditetom u zaštićenom zaposlenju;
- broj nezaposlenih osoba sa invaliditetom.

ODGOVOR:

Imajući u vidu činjenicu da je donošenjem Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom na potpuno nov način uređena problematika zapošljavanja lica sa invaliditetom, to se i broj osoba sa invaliditetom može izraziti u smislu ovog Zakona. Tako je od perioda primjene navedenog Zakona odnosno od maja 2009. godine zaposleno 121 lice sa invaliditetom (47 žena i 74 muškarca), od čega je 38 lica zaposleno na neodređeno vrijeme, 83 lica na određeno vrijeme. Takođe, shodno zakonu izvršeno je i prilagođavanje radnog mjesta za 12 lica sa invaliditetom. Međutim, ovaj podatak se odnosi samo u kontekstu primjene Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom i nije sveobuhvatan u smislu zaposlenog broja lica sa invaliditetom.

Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, na dan 30.6.2015. godine, se nalazilo 1.670 lica sa invaliditetom (554 žene ili 33,175), od čega je 1.107 invalida rada II i III kategorije (333 žene ili 30,08%) i 563 lica kategorisane omladine (221 žena ili 39,25%). Sva lica su starija od 18 godina.

Antidiskriminacioni zakon

Komitet podsjeća da na osnovu člana 15 stav 2 "zakoni moraju da zabrane diskriminaciju po osnovu invalidnosti pri zapošljavanju" (2003 Zaključci, Slovenija), kao i otpuštanje na osnovu invalidnosti. Pored toga, "mora da postoji obaveza poslodavca da preduzme korake u skladu sa zahtjevima o razumnom smještaju da bi se osigurao efikasan pristup zapošljavanju i da se zadrže na poslu osobe sa invaliditetom, posebno osobe koje su postale invalidi na radnom mjestu kao rezultat nesreće na radu ili profesionalne bolesti"(Zaključci iz 2007. godine, Izjava o tumačenju člana 15 stav 2).

Pored pozivanja na Ustav koji garantuje jednakost svih građana bez obzira na posebne karakteristike i lična svojstva, Izveštaj kratko pominje Zakon protiv diskriminacije koji je usvojen 2011. godine. Ovaj zakon propisuje zabranu diskriminacije, posebno u zapošljavanju. **Komitet traži da naredni izveštaj pruži dodatne detalje o takvim zakonima vezano za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.**

ODGOVOR:

Kada je u pitanju otpuštanje na osnovu invalidnosti i zaštita tih lica od diskriminacije, Zakon o radu propisuje da je poslodavac dužan da takvo lice rasporedi na poslove koji odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti u stepenu stručne spreme, u skladu sa aktom o sistematizaciji. Ako se zaposleno lice sa invaliditetom ne može rasporediti, poslodavac je dužan da mu obezbijedi druga prava, u skladu sa zakonom kojim se uređuje radno osposobljavanje lica sa invaliditetom i kolektivnim ugovorom. Ukoliko se zaposleno lice sa invaliditetom ne može rasporediti, niti mu se mogu obezbijediti prethodno navedena prava, poslodavac ga može proglasiti kao lice za čijim je radom prestala potreba.

Zaposlenom licu sa invaliditetom koji je proglašen tehnološkim viškom, poslodavac je dužan da isplati otpremninu najmanje u visini 24 prosječne zarade, ako je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću, odnosno najmanje u visini 36 prosječnih zarada ako je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

Visina otpremnine za zaposleno lice sa invaliditetom se utvrđuje na osnovu prosječne zarade poslodavca, ako je to za njega povoljnije.

Pitanje vezano za zapošljavanje osoba sa invaliditetom propisano je Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom.(dostavlja se u prilogu)

Štaviše, izveštaj ne daje nikakve informacije o obavezi razumnog smještaja. U tom smislu, **Komitet postavlja pitanja u vezi sa sprovođenjem obaveze razumnog smještaja, odnosno:**

- **Kako se obaveza razumnog smještaja sprovodi u praksi?**
- **Da li je obaveza razumnog smještaja dala povoda za donošenje slučajeva pred sudove?**
- **Da li je obaveza razumnog smještaja dovela do povećanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom na otvorenom tržištu rada?**

Mjere za podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom

Izvještaj pominje dve strategije:

- Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2007-2011, koja sadrži mjere za uspostavljanje i funkcionisanje sistema profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba sa invaliditetom;
- Strategija za integraciju osoba sa invaliditetom za period 2008-2016 koja ima za cilj uspostavljanje pravnog okvira za zapošljavanje osoba sa invaliditetom sa ciljem stvaranja uslova za njihovo prilagođavanje tržištu rada kroz obrazovanje i stručno osposobljavanje.

Komitet traži da naredni izvještaj pruži informacije o ishodima ovih strategija.

ODGOVOR:

Dakle, kako je navedeno Nacionalna strategija zapošljavanje i razvoja ljudskih resursa 2011-2015, kao poseban prioritet ima Promovisanje socijalne inkluzije u okviru kojeg je postavljen cilj integracija u zapošljavanju lica sa invaliditetom. U okviru godišnjih akcionih planova definišu se pojedinačne mjere i aktivnosti ka ostvarivanju ovog cilja. Kroz godišnje izvještaje o realizaciji mjera i aktivnosti iz akcionih planova izvještava se i ostvarenim rezultatima u okviru ovog cilja.

Napominjemo da je u pripremi i Nacionalna strategija zapošljavanje i razvoja ljudskih resursa za period 2016-2020, gdje je predviđen takođe prioritet promovisanje socijalne inkluzije i smanjenje siromaštva gdje je jedan od ciljeva i Integracija u obrazovanju i zapošljavanje lica sa invaliditetom.

Strategija za integraciju osoba sa invaliditetom za period 2008-2016, kako je navedeno ima za cilj uspostavljanje i unapređenje okvira za unapređenje zapošljavanje lica sa invaliditetom. U tom smislu, takođe kroz godišnje akcione planove planiraju se mjere i aktivnosti, dok se kroz godišnje izvještaje o realizaciji akcionih planova prati ostvarivanje tih mjera i aktivnosti.

Godišnje akcione planove, kao i izvještaje o realizaciji istih usvaja Vlada Crne Gore.

Prilog: Nacionalna strategija zapošljavanje i razvoja ljudskih resursa 2011-2015; Strategija za integraciju osoba sa invaliditetom za period 2008-2016, Informacija o sprovođenju Akcionog plana Strategije za integraciju osoba sa invaliditetom 2104.godina

U izvještaju se dalje ukazuje da je Zavod za školstvo sproveo tri studije u skladu sa preporukama EU:

- Studija vezana za tržište rada i zapošljavanje predstavlja glavni dokument o učešću stručnog osposobljavanja u rešavanju problema nezaposlenosti i o pružanju usluga nezaposlenima, zaposlenima i poslodavcima;

- Doktrina i tehnologije rada je studija koja se sastoji od predloga za buduće zakonodavstvo kojim bi se sprovodili propisi EU, posebno u sledećim oblastima: usluge teže zapošljivim licima, zapošljavanje i socijalna zaštita;
- Studija Socijalne ekonomije naglašava ulogu socijalne ekonomije i socijalnog preduzetništva u tržišnoj ekonomiji razvijenih zemalja. Ova studija zaključuje da uspostavljanje socijalnih kooperativa predstavlja efikasan instrument protiv socijalne izolacije i da je neophodno da se omogući razvoj socijalnih preduzeća.

Izveštaj se odnosi na Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom donijet u julu 2008. godine koji ima za cilj stvaranje uslova za uspješnu profesionalnu rehabilitaciju, povećanje broja zaposlenih lica sa invaliditetom i omogućavanje njihovog ravnopravnog učešća na tržištu rada. Pored toga, specijalni zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti stupio je na snagu marta 2010. godine, zajedno sa podzakonskim aktima za njegovo sprovođenje. U praksi, primjena Zakona predstavlja povod za pilot projekat o profesionalnoj rehabilitaciji za period 2009-2010. Izveštaj ukazuje da je u ovom projektu učestvovalo 110 osoba, tokom kojeg je multidisciplinarni tim stručnjaka radio sa rehabilitantima u cilju njihove integracije na otvoreno tržište rada.

Pravni okvir predviđa i sistem kvota da se podstakne integracija osoba sa invaliditetom na otvoreno tržište rada, prema kojem: su poslodavci sa 20 do 50 zaposlenih obavezni da zaposle najmanje jednu osobu sa invaliditetom, a poslodavci sa preko 50 zaposlenih moraju da zaposle najmanje 5% osoba sa invaliditetom od ukupnog broja zaposlenih. U tom smislu, poslodavac koji zaposli osobu sa invaliditetom i samozaposleno lice sa invaliditetom imaju pravo na razne subvencije. S druge strane, poslodavac koji ne ispunjava uslov kvote, dužan je da plati poseban doprinos za svaku osobu koju on ili ona nisu zaposlili. Doprinos se prenosi na poseban račun državnog budžeta, odnosno Fonda za profesionalnu rehabilitaciju u okviru Zavoda za zapošljavanje. Sredstva Fonda koriste se za programe za profesionalnu rehabilitaciju, zapošljavanje osoba sa invaliditetom i sufinansiranje posebnih organizacija koje zapošljavaju osobe koje ne mogu da se zaposle na otvorenom tržištu rada. Savjet Fonda je zadužen za praćenje imovine Fonda.

Konačno, u izveštaju se navodi da su organizovana tri projekta javnih radova za osobe sa invaliditetom u 2010. godini:

- "Sunčana radionica" koja proizvodi suvenire i ukrase i privremeno zapošljava 69 invalida;
- "Naša ID kartica" privremeno zapošljava 7 osoba u grafičkoj industriji na 12 mjeseci;
- "Lični asistent" zapošljava 114 osoba koji su pružili dodatnu podršku djeci sa smetnjama u razvoju kod kuće, van kuće i u redovnim školama.

Član 15. - Pravo osoba sa invaliditetom na nezavisnost, socijalnu integraciju i učešće u životu zajednice

Stav 3 - Integracija i učešće osoba sa invaliditetom u život zajednice

Komitet uzima u obzir informacije sadržane u izveštaju koji je podnijela Crna Gora.

Antidiskriminacioni zakon i integrirani pristup

Komitet podsjeća da član 15 stav 3 zahtijeva postojanje sveobuhvatnih zakona o zabrani diskriminacije koji pokrivaju kako javnu tako i privatnu sferu u oblastima kao što su stanovanje, saobraćaj, telekomunikacije i kulturne i slobodne aktivnosti i efikasne mjere za one koji su nezakonito tretirani (Zaključci 2007, Slovenija).

Izvještaj pominje Zakon protiv diskriminacije osoba sa invaliditetom, koji je usvojen 2011. godine, koji propisuje zabranu diskriminacije u različitim oblastima kao što su obrazovanje, zapošljavanje ili javni prevoz. Međutim, **izvještaj ne ukazuje da li ovaj zakon obuhvata oblasti kao što su stanovanje, telekomunikacije, kulturne i zabavne aktivnosti i djelotvorni pravni lijekovi na raspolaganju za osobe koje navode diskriminatorско postupanje u svim navedenim oblastima. Komitet traži da naredni izvještaj ukaže da li su sve navedene oblasti, uključujući transport, i djelotvorne pravne lijekove koji se odnose na njih pokriveni zakonima protiv diskriminacije.** Komitet podvlači i da ukoliko sledeći izvještaj ne obuhvati traženu informaciju, ništa neće ukazati da je situacija u skladu sa članom 15 stav 3.

ODGOVOR:

Novim Zakonom o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom uređena je diskriminacija po osnovu invaliditeta u oblasti pristupa objektima i površinama u javnoj upotrebi, ali i pristup informacijama i komunikacijama, što podrazumijeva: traženje, primanje i širenje informacija namijenjenih javnosti, pristupa informacijama na internetu i drugim medijima, u pristupačnoj formi ; kao i obezbjeđivanje natpisa na Brajevom pismu i u lako razumljivim formatima u objektima u javnoj upotrebi i prostorima i površinama javne namjene.

Postavljeni su visoki zakonski standardi u oblasti zaštite od diskriminacije u javnom prevozu Članom 13 koji glasi: Diskriminacija u pristupu javnom prevozu

Diskriminacijom po osnovu invaliditeta u pristupu javnom prevozu smatra se:

1) onemogućavanje, ograničavanje ili otežavanje korišćenja i ulaska u sredstva javnog prevoza, kao i nepreduzimanje i nesprovođenje propisanih mjera za obezbjeđivanje pristupačnosti sredstava javnog prevoza licu ili grupi lica sa invaliditetom, u skladu sa zakonima kojima se uređuju obligacioni odnosi i osnovi svojinsko-pravnih odnosa u vazdušnom saobraćaju, prevoz u drumskom saobraćaju, sigurnost pomorske plovidbe i ugovorni odnosi u željezničkom saobraćaju i bezbjednost saobraćaja;

2) odbijanje da se preveze lice ili grupa lica sa invaliditetom, pružanje usluge prevoza licu ili grupi lica sa invaliditetom pod drukčijim i nepovoljnijim uslovima od uslova pod kojima se usluga prevoza pruža drugim korisnicima u skladu sa zakonima kojima se uređuju obligacioni odnosi i osnovi svojinsko-pravnih odnosa u vazdušnom saobraćaju, prevoz u drumskom saobraćaju, sigurnost pomorske plovidbe i ugovorni odnosi u željezničkom saobraćaju; i

3) nedostupnost informacija na autobuskim i željezničkim stanicama i stajalištima, aerodromima, lukama i pristaništima pomorske i unutrašnje plovidbe licu ili grupi lica sa invaliditetom u skladu sa zakonima kojima se uređuju obligacioni odnosi i osnovi svojinsko-pravnih odnosa u vazdušnom saobraćaju, prevoz u drumskom saobraćaju, sigurnost pomorske plovidbe i ugovorni odnosi u željezničkom saobraćaju.

Obuhvaćena je i diskriminacija u pružanju javnih i privatnih dobara i usluga; zatim u pristupu kvalitetnim i savremenim pomagalicama kojima treba da se postigne najveći mogući stepen lične pokretljivosti osoba sa invaliditetom.

Zatim, u oblasti vaspitanja, obrazovanja i stručnog osposobljavanja na svim nivoima obrazovanja i vaspitavanja kao i u oblasti profesionalne rehabilitacije, rada i zapošljavanja.

Utvrđena je i diskriminacija po osnovu invaliditeta u oblasti samostalnog života i života u zajednici, i koja podrazumijeva ograničavanje izbora mjesta stanovanja lica s invaliditetom; nepreduzimanje i nesprovođenje mjera na uspostavljanju i pružanju podrške za život u zajednici licima s invaliditetom.

Obuhvaćena je i diskriminacija u oblasti zdravstvene zaštite, odnosno, u pružanju zdravstvene zaštite i ranom otkrivanju bolesti koja može prouzrokovati invaliditet, rehabilitacije, zdravstvenog i životnog osiguranja, uskraćivanje informacija o zdravstvenom stanju i drugim mogućim oblicima diskriminacije u ovoj oblasti..

Obuhvaćene i oblasti: socijalne i dječje zaštite, političkog i javnog života, kulture, sporta, rekreacije i aktivnosti u slobodno vrijeme, i konačno ovim Zakona propisuju se sankcije za počinjenu diskriminaciju, kao vid prekršajne odgovornosti za koje su zapriječene veoma visoke kazne koje se kreću od 10 000 – 20 000 Eur-a

Konsultacije

Komitet podsjeća da na osnovu člana 15 stav 3, osobe sa invaliditetom treba da imaju pravo glasa u izradi, implementaciji i pregledu koherentne politike u kontekstu osoba sa invaliditetom (Zaključci 2003, Italija).

Komitet želi da bude informisan o tome na koji način su osobe sa invaliditetom predstavljene i konsultovane u vladinim tijelima na nacionalnom i lokalnom nivou.

ODGOVOR:

Aktivnostima Ministarstva za ljudska i manjinska prava, predviđeno je na planu uključivanje u politički i javni život osoba sa invaliditetom, od razmjene iskustava, prakse i politika drugih zemalja, do usklađenosti domaćeg pravnog okvira za pravo glasa ovih grupa birača. S tim u vezi, izvršene su i izmjene i dopune izbornog zakonodavstva (prije svega, izmjene i dopune pravila o izornoj proceduri, izbornim mjestima, izbornim standardima,..idr.), a sve sa ciljem da se omogući pravo samostalnog i tajnog glasanja osobama sa invaliditetom. Izmjenama i dopunama Zakona o izboru odbornika i

poslanika ("Sl. list RCG", br. 4/98 od 18.02.1998, 05/98 od 25.02.1998, 17/98 od 20.05.1998, 14/00 od 17.03.2000, 18/00 od 31.03.2000, 09/01 od 22.02.2001, (SRJ) 09/01 od 02.03.2001, 41/02 od 02.08.2002, 46/02 od 10.09.2002, 45/04 od 02.07.2004, 48/06 od 28.07.2006, 56/06 od 07.09.2006, 46/11 od 16.09.2011, 14/14 od 22.03.2014, 47/14 od 07.11.2014), prethodio je pilot projekat (sproveden u saradnji sa dvije nevladine organizacije) i to na poslednjim Predsjedničkim izborima u CG, kada je uspješno sprovedeno glasanje slijepih lica pomoću "glasačkih šablona". Nakon toga, ova procedura je postala sastavni dio pomenutog Zakona, što je omogućilo da lokalni izbori koji su se održali godinu dana kasnije, omoguće u potpunosti samostalno i tajno glasanje slijepim licima, na svim izbornim mjestima. Pravilnikom o bližim uslovima o načinu prilagođavanja objekata za pristup i kretanje lica smanjene pokretljivosti i lica sa invaliditetom ("Sl. list Crne Gore", br. 48/13 od 14.10.2013, 44/15 od 07.08.2015) po prvi put je u Evropi predstavljen grafički prikaz glasačke kabine za lica sa invaliditetom, zavisno od vrste invaliditeta.)

Pored navedenog na obaveznost saradnje sa nevladinim organizacijama, uključujući i nevladine organizacije lica sa invaliditetom nas obavezuje i odredba člana 80 Zakona o državnoj upravi, shodno kojoj su Ministarstva i organi uprave dužni da obezbijede saradnju sa nevladinim organizacijama, koja se ostvaruje naročito: 1) konsultovanjem nevladinog sektora prilikom izrade strategija i analiza stanja u određenoj oblasti, izrade nacрта i predloga zakona i drugih propisa i donošenja podzakonskih akata kojima se uređuje način ostvarivanja sloboda i prava građana; 2) omogućavanjem učešća u radu radnih grupa za sagledavanje pitanja od zajedničkog interesa ili za normativno uređenje odgovarajućih pitanja; 3) organizovanjem zajedničkih javnih rasprava, okruglih stolova, seminara i drugih vidova zajedničkih aktivnosti i drugim odgovarajućim oblicima; 4) informisanjem o sadržaju programa rada i izvještaja o radu organa državne uprave.

Način i postupak ostvarivanja saradnje, kao i kriterijume i postupak izbora predstavnika nevladinih organizacija u radne grupe i druga radna tijela koja obrazuju Vlada i organi državne uprave propisani su Uredbom o načinu i postupku saradnje organa državne uprave i nevladinih organizacija (Sl. List Crne Gore", br. 07/12 od 30.01.2012. godine). Navedeni propisi se primjenjuju uvijek, kada su u pitanju izmjene ili usvajanje propisa, formiranje radnih tijela u kojima su predstavnici između ostalih i lica sa invaliditetom.

Na nivoima lokalnih samouprava, pitanje saradnje njihovih organa i nevladinih organizacija je regulisano opštinskim odlukama, koji su u načelu primijenili odredbe propisa koji ovo pitanje regulišu na nacionalnom nivou.

Ministarstvo rada i socijalnog staranja je 24.12.2013. godine rjesenjem ministra formiralo Savjet za brigu o licima sa invaliditetom u čiji rad su uključeni predstavnici ključnih institucija koje se bave pitanjima lica sa invaliditetom kao i pet organizacija lica sa invaliditetom. Zadatak Savjeta je promocija i unaprjeđenje prava lica sa invaliditetom u oblasti socijalne i zdravstvene zaštite, vaspitanja i obrazovanja, radnog osposobljavanja i zapošljavanja, pristupačnosti i antidiskriminacije; iniciranje donošenja propisa za razvoj i unaprjeđivanje prava lica sa invaliditetom, predlaganje mjera za poboljšanje kvaliteta života ovih lica, informisanje javnosti o pravima, mogućnostima i potrebama lica sa invaliditetom u cilju uklanjanja predrasuda i barijera u odnosu na treća lica, kao i ostvarivanje

drugih prava od značaja za status lica sa invaliditetom. Takođe, shodno Uredbi o načinu i postupku ostvarivanja saradnje organa državne uprave i nevladinih organizacija (Sl.list CG 07/12) organizacije koje se bave pitanjima lica sa invaliditetom su uključene u izradu svih strateskih dokumenata koje se bave ovom problematikom.

Oblici finansijske pomoći da se poveća autonomiju osoba sa invaliditetom

Komitet traži da sledeći izveštaj pruži podatke o svim pogodnostima i drugim oblicima finansijske pomoći dostupnim osobama sa invaliditetom.

ODGOVOR:

Odlukom o raspodjeli dijela prihoda od igara na sreću izvršena je raspodjela dijela prihoda od igara na sreću za sufinansiranje planova i programa za 2012. godinu u oblasti zadovoljavanja potreba lica s invaliditetom. Razmatrano je 177 zahtjeva, a podržano 68 planova i programa. Od ukupno raspoloživih 973.300,80 €, raspoređeno je 973.296,86 €.

U 2013. godini od Konkursa za raspodjelu dijela prihoda od igara na sreću u oblasti zadovoljavanja potreba lica s invaliditetom podržano je 72 plana i programa. Od

ukupno raspoloživih 717.472,02 €, raspoređeno je 717.469,29 €.

Odlukom o raspodjeli dijela prihoda od igara na sreću izvršena je raspodjela dijela prihoda od igara na sreću za sufinansiranje planova i programa za 2014. godinu, u oblasti Zadovoljenje potreba lica s invaliditetom od ukupno raspoloživih 675.120,00 €, raspoređeno je 670.870,00 €. U ovoj oblasti od ukupno 168 planova i programa kojim su organizacije aplicirale za sredstva koja se raspodjeljuju u ovoj oblasti podržano je 85 planova i programa.

Takođe, Zakonom o socijalnoj i dječijoj zaštiti ("Sl.list CG"br.28/13) definisana su prava koja ostvaruju osobe sa invaliditetom, odnosno lica koja imaju dugoročna fizička, mentalna, intelektualna ili senzorna oštećenja koja u sadejstvu sa različitim barijerama mogu otežati puno i efektivno učešće ovih lica u društvu na osnovu jednakosti sa drugima.S tim u vezi ova lica imaju pravo na osnovna materijalna davanja u socijalnoj zaštiti a to su pravo na ličnu invalidninu, materijalno obezbjeđenje, dodatak za njegu i pomoć, jednokratnu novčanu pomoć, davanja za troškove sahrane, zdravstvenu zaštitu.Visina lične invalidnine iznosi 108.80 eura mjesečno a dodatka za njegu i pomoć 63 eura mjesečno.

Nadalje, osnovna materijalna davanja iz dječije zaštite za lica sa invaliditetom su pravo na pomoć za vaspitanje i obrazovanje djece i mladih sa posebnim obrazovnim potrebama; pravo na dodatak na djecu. Pravo na pomoć za vaspitanje i obrazovanje djece i mladih sa posebnim obrazovnim potrebama imaju djeca i mladi koji su ostvarili pravo na vaspitanje i obrazovanje, u skladu sa posebnim zakonom.Pravo na ovu pomoć obuhvata troškove smještaja u ustanovu i troškove prevoza.

Uslovi za ostvarivanje prava iz Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti propisani su Pravilnikom o medicinskim indikacijama za ostvarivanje prava na materijalno obezbjeđenje, dodatka za njegu i pomoć, ličnu invalidninu i naknadu zarade za rad sa polovinom punog radnog vremena.

Mjere za prevazilaženje prepreka

Tehnička pomagala

Komitet podsjeća da na osnovu člana 15 stav 3 tehnička pomagala moraju biti dostupna bilo besplatno ili kao doprinos u njihovom trošku (Zaključci 2007, Finska).

Kako to pitanje nije obrađeno u izvještaju, Komisija traži da naredni izvještaj pruži informacije o tehničkim pomagalima.

ODGOVOR:

Zakonom o zdravstvenoj zaštiti („Službeni list RCG, br. 39/2004 i „Službeni list CG“ br. 14/2010), odredbom člana 4 propisano je da, u ostvarivanju prava na zdravstvenu zaštitu građani su jednaki, bez obzira na nacionalnu pripadnost, rasu, pol, starost, jezik, vjeru, obrazovanje, socijalno porijeklo, imovno stanje i drugo lično svojstvo. Odredbom člana 10 tačka 11 propisano je da je prioriteta mjera zdravstvene zaštite, zdravstvena zaštita lica ometenih u fizičkom i mentalnom razvoju (hendikepirana lica). Osim toga član 13 tačka 5 propisuje da u oblasti zdravstvene zaštite država, iz budžeta, obezbjeđuje sredstva za sprovođenje promotivnih programa za unapređenje zdravlja pojedinih najosjetljivijih populacionih grupa, kategorija stanovništva.

Zakonom o zdravstvenom osiguranju („Službeni list RCG“, br. 39/2004 i „Službeni list CG“, br. 14/2010) odredbom člana 16 tačka 8 propisano je da, pravo na zdravstvenu zaštitu obuhvata i pravo na medicinsko tehnička pomagala (proteze, ortopetska i druga pomagala, stomato-protetičku pomoć i stomatološke materijale i nadoknade) na teret sredstava Fonda za zdravstveno osiguranje. Ostvarivanje prava na medicinsko tehnička pomagala bliže je uređeno Pravilnikom o ostvarivanju prava na medicinsko tehnička pomagala („Službeni list CG“ br. 24/2013 i 26/2014).

Odredbama navedenog pravilnika propisano je da se osiguranim licima obezbjeđuju pomagala koja su namijenjena poboljšanju oštećenih funkcija, ublažavanju telesnih oštećenja ili nedostatka organa, ili kojima se nadomještaju anatomske ili fiziološke funkcije organa, nastale usljed bolesti ili povrede.

Pravo na medicinsko tehničko pomagalo osigurano lice ostvaruje na osnovu medicinskih indikacija, godina života i u rokovima korišćenja utvrđenih Listom medicinsko tehničkih pomagala i djelova pomagala u skladu sa navedenim propisima.

Stanovanje

Komitet podsjeća da se na osnovu člana 15 stav 3 moraju uzeti u obzir potrebe osoba sa invaliditetom u stambenoj politici, uključujući i izgradnju adekvatne količine pogodnih, javnih, društvenih ili privatnih oblika stanovanja. Dalje, treba obezbijediti finansijsku pomoć za adaptaciju postojećih stambenih objekata (Zaključci 2003, Italija).

Izveštaj ne sadrži informacije o pitanju stanovanja, stoga Komitet traži da sledeći izveštaj pruži podatke o raspoloživim grantovima za pojedinačne osobe sa invaliditetom za renoviranje doma, instalaciju lifta i uklanjanje barijera za mobilnost, broju korisnika takvih grantova i opšti napredak u poboljšanju pristupa stanovanju.

ODGOVOR:

Zakon o uređenju prostora i izgradnji objekata („Sl. list Crne Gore“ br. 51/08, 40/10, 34/11, 35/13, 33/14) tretirao je problem pristupačnosti objekata u javnoj upotrebi i stambenim zgradama kroz čitav niz zakonskih odedbi i to:

Članom 73 - "Uslovi za pristup i kretanje lica smanjene pokretljivosti i lica sa invaliditetom", uređeno je da je prilikom izrade projektne dokumentacije za izgradnju objekata u javnoj upotrebi, projektant dužan da obezbijedi nesmetan pristup, kretanje, boravak i rad licima smanjene pokretljivosti. Takođe, istim članom definisano je da se izgradnja stambenih i stambeno-poslovnih objekata vrši na način kojim se ovim licima obezbjeđuje nesmetan pristup i kretanje u zajedničkim prostorijama. Dalje, uređeno je da se stambeni i stambeno-poslovni objekti sa 10 i više stanova moraju izgrađivati na način kojim se obezbjeđuje jednostavno prilagođavanje objekta, najmanje jedne stambene jedinice na svakih 10 stanova za nesmetan pristup, kretanje, boravak i rad lica smanjene pokretljivosti.

Članom 62 – "Sajt za urbanističko tehničke uslove", propisano je da urbanističko-tehnički uslovi, na osnovu kojih se izrađuje tehnička dokumentacija, sadrže uslove za nesmetan pristup, kretanje, boravak i rad lica smanjene pokretljivosti i lica sa invaliditetom.

Članom 76 – " Pojam i uslovi izrade tehničke dokumentacije", data je obaveza privrednom društvu, pravnom licu, odnosno preduzetniku, odnosno stranom licu, koje izrađuje tehničku dokumentaciju, da istu mora izraditi na osnovu urbanističko-tehničkih uslova.

Članom 86 – "Revizija idejnog projekta i glavnog projekta", provjerava se, od strane stručnog lica, da li je tehnička dokumentacija usklađena sa zakonom i drugim propisima, pa između ostalog i sa članom 73 Zakona o uređenju prostora i Pravilnikom o bližim uslovima i načinu prilagođavanja objekata za pristup i kretanje lica smanjene pokretljivosti.

Članom 90 – "Izveštaj o reviziji i ovjera tehničke dokumentacije", stručno lice – revident, u izveštaju o izvršenoj reviziji tehničke dokumentacije mora da navede tačne i istinite konstatacije o usklađenosti sa uslovima i zakonom.

Članom 110 – "Obaveze izvođača radova", zadužen je izvođač radova da radove izvodi prema građevinskoj dozvoli i glavnom projektu, koji je prošao prethodnu proceduru.

Članom 114 – "Vršenje stručnog nadzora", data je obaveza licu koje vrši nadzor nad izgradnjom, da kontroliše da li izvođač radova iste izvodi prema tehničkoj dokumentaciji.

Članom 122 – "Tehnički pregled", definisano je da tehnički pregled obuhvata kontrolu usklađenosti izvedenih radova sa revidovanim glavnim projektom, kao i sa propisima i standardima, između ostalog i sa propisima i standardima koji uređuju predmetnu oblast.

Naime, u kompletnom postupku izgradnje objekata, počev od izdavanja UTU-a (urbanističko-tehničkih uslova), izradu projektne dokumentacije, reviziju iste, kao i prilikom izgradnje objekata, nadzora, tehničkog pregleda i izdavanja upotrebne dozvole, potrebno je da svi učesnici u izgradnji posebnu pažnju posvete uslovima za pristup i kretanje lica sa invaliditetom i lica smanjene pokretljivosti. Za nepoštovanje propisanih normi, predviđene su kazne u iznosu od 2000 - 40 000 €.

Osim zakonskog uređenja, Ministarstvo održivog razvoja i turizma, donijelo je i Pravilnik o bližim uslovima i načinu prilagođavanja objekata za pristup i kretanje lica smanjene pokretljivosti („Sl list CG“ br.10/09,48/13,44/15), kojim su propisani uslovi i način obezbjeđivanja nesmetanog pristupa, kretanja, boravka i rada licima smanjene pokretljivosti objektima koji su u javnoj upotrebi, stambenim i stambeno-poslovnim objektima, kao i uslovi i način jednostavnog prilagođavanja pristupačnosti stambenim i stambeno-poslovnim objektima

Takođe, u cilju pojednostavljenja procedure dobijanja odobrenja za postavljanje objekata - pristupnih rampi, liftova i sl., koji su neophodni da bi se postojeći objekat učinio pristupačnim, izmjenama Zakona 2013. godine, je iste definisao kao pomoćne objekte (čl 117). Ovim članom je propisano je da bliže uslove za postavljanje, građenje i uklanjanje navedenih objekata, uređuje lokalna uprava. Kako bi primjena regulatornog okvira bila jedinstvena, oktobra 2013.godine, u saradnji Ministarstva održivog razvoja i turizma i Zajednice opština Crne Gore, izrađen je model Odluke o postavljanju, odnosno građenju pristupnih rampi i liftova i drugih objekata za pristup i kretanje lica sa invaliditetom. Na osnovu tog modela, 21 opština je usvojila ove odluke i na taj način značajno je pojednostavljena i ubrzana administrativna procedura za postavljanje i građenje rampi i liftova za pristup lica sa invaliditetom bilo kojem postojećem objektu.

Za navedene aktivnosti, odnosno uređenje regulatornog okvira, Ministarstvo održivog razvoja je bilo zaduženo i Strategijom za integraciju osoba sa invaliditetom 2008-2016, odnosno zaduženo je za obezbjeđivanje uslova za stalno uklanjanje arhitektonskih i ostalih barijera na javnim površinama, saobraćajnim komunikacijama, javnim objektima, kao i stambenim objektima. Osim ovoga, Ministarstvo je, u saradnji sa predstavnicima NVO koja se bave pitanjima lica smanjene pokretljivosti i licima sa invaliditetom, uradilo Akcioni plan prilagođavanja objekata u javnoj upotrebi za pristup, kretanje i upotrebu licima smanjene pokretljivosti za 2014. godinu. Tom prilikom definisano je 13 prioriternih objekata i to u:

- Podgorici 7 - Centar za socijalni rad, Republički fond za zdravstveno osiguranje, Skupština Crne Gore, Poreska uprava, Ministarstvo finansija, Osnovni sud i Ekonomski fakultet,*
- Nikšiću 3 - Dom zdravlja, JZU Opšta bolnica, bolnica za plućne bolesti Brezovik,*
- Beranama 2 - Dom zdravlja "Dr Niko Labović" glavna zgrada i objekat sa službom izabrani doktor za žene, i Opšta bolnica u Beranama, i*

- *Pljevljima 1 - Dom zdravlja - zgrada laboratorije i rentgena.*

Kapitalnim budžetom Crne Gore za 2014. izdvojena su sredstva u iznosu od 400.000€ za realizaciju Akcionog plana, od čega 131.000 za tehničku dokumentaciju i 269.000 za izgradnju elemenata pristupačnosti. U toku 2014. godine urađena je i revidovana projektna dokumentacija za svih 13 objekata. Kapitalnim budžetom za 2015. obezbeđena su sredstva u iznosu od 450.000€ za nastavak realizacije predmetnih aktivnosti. Nakon sprovedene procedure javnih nadmetanja izabrani su najpovoljniji ponuđači za izvođenje radova na slijedećim objektima: Poreske uprava u Podgorici, Centra za socijalni rad u Podgorici, Skupštine Crne Gore u Podgorici, JZU Dom zdravlja - služba laboratorije i rentgena u Pljevljima i Doma zdravlja „Dr Niko Labović“ - služba izabranog doktora za žene u Beranama. Ukupna vrijednost ugovorenih radova iznosi 434.565,26 €. U toku su aktivnosti na izvođenju radova na predmetnim objektima.

U cilju otklanjanja arhitektonskih barijera na plažama, u okviru budžeta za investicije 2014 godine, oprijedjeljena su sredstva u iznosu od 40.000€. Za njihovu realizaciju zaduženo je JP Morsko dobro.

Vrijednost ugovorenih radova iznosi 46.733,68 € sa PDV-om. Ugovoreni radovi podrazumijevaju nabavku, izradu, postavljanje i na kraju sezone uklanjanje, odnosno demontažu rampi za silazak u vodu i platoa za sunčanje.

Za mjeru "Uspostaviti mehanizme međuresorske saradnje, kao i saradnje između državnog, lokalnog i nevladinog sektora, radi obezbjeđivanja pristupa bez prepreka -Kontinuirano sprovođenje programa edukacije službenika u državnim organima na nacionalnom i lokalnom nivou u pogledu pristupa bez prepreka radi omogućavanja komunikacije sa osobama sa invaliditetom", Ministarstvo je organizovalo niz radionica i okruglih stolova u saradnji sa nevladinim sektorom koji se bavi pitanjima lica sa invaliditetom, dok je za mjeru "Obezbijediti stalno uklanjanje arhitektonskih i ostalih barijera na javnim površinama, saobraćajnim komunikacijama, javnim objektima, kao i stambenim objektima - Izrada analize pristupačnosti objekata u javnoj i opštoj upotrebi i utvrđivanje prioriteta za uklanjanje arhitektonskih barijera na objektima u javnoj upotrebi" urađen navedeni akcioni plan, a u saradnji sa Zajednicom opština Crne Gore, održane radionice na lokalnom nivou.

Nadalje, u cilju regulisanja oblasti socijalnog stanovanja, odnosno mjera i procedura koje treba preduzeti u cilju obezbjeđivanja prava na stambeni smještaj u skladu sa Evropskom socijalnom poveljom, u julu 2013. godine je usvojen Zakon o socijalnom stanovanju (Službeni list Crne Gore, br. 35/13), čime je utvrđen zakonski okvir za obezbjeđivanje adekvatnog standarda stanovanja za sva domaćinstva koja iz socijalnih, ekonomskih i drugih razloga, imaju problem u ostvarivanju pristupa pristojnom stanovanju na tržištu, te kako bi takvi akteri pronašli smještaj u odgovarajućoj društvenoj i urbanoj sredini. Član 4 Zakona, bliže, definise prioritetne grupe u ostvarivanju prava na socijalno stanovanje u kojem su svrstana, izmedju ostalih ugroženih grupa, i lica sa invaliditetom.

Takođe, Vlada Crne Gore aplicirala je za niskokamatni zajam od 10 miliona eura kod Razvojne banke Savjeta Evrope (CEB), u cilju realizacije Projekta rješavanja stambenih potreba građana po povoljnijim uslovima ukupne vrijednosti 20 miliona eura, a koji će implementirati Ministarstvo održivog razvoja i turizma, tokom 2016. godine. Pripreme za projekat već su otpočele, a podzakonski akt - Odluka o

bližim kriterijumima za odabir korisnika projekta rješavanja stambenih potreba građana po povoljnijim uslovima, je u postupku usklađivanja, u skladu sa članom 40 Poslovnika Vlade.

Projekat je prilagođen trenutnim uslovima, mogućnostima i potrebama, uvažavajući interese i mogućnosti svih učesnika.

Prednost u ostvarivanju prava na kupovinu stambene jedinice posredstvom Projekta, naročito imaju: samohrani roditelji, odnosno staratelji, lica sa invaliditetom, porodična domaćinstva čiji je član lice sa invaliditetom, porodična domaćinstva sa djecom sa smetnjama u razvoju, mladi koji su bili djeca bez roditeljskog staranja i žrtve nasilja u porodici, čime se realizuju konkretni koraci inkluzije lica sa invaliditetom, u stambenoj politici.

Kultura i slobodno vrijeme

Komitet podsjeća da na osnovu člana 15 stav 3 osobe sa invaliditetom imaju pravo na socijalnu integraciju koja podrazumijeva da se barijere u komunikaciji i mobilnosti uklone kako bi se omogućio pristup kulturnim aktivnostima i razonodi (društvene i sportske aktivnosti) (Zaključci 2005, Norveška).

U odnosu na sport, izvještaj pokazuje da Vlada trenutno radi na Pravilniku o sportskim takmičenjima invalida, koji je pod nadzorom Paraolimpijskog komiteta. Neka sredstva su takođe dodijeljena sportskim projektima: 1.500 € za sportsko-rekreativno društvo gluvih osoba i € 3.200 za Košarkaški klub invalida "Paramont".

Što se tiče kulturnih aktivnosti, izvještaj nema podataka. **Stoga Komitet traži da naredni izvještaj pruži informacije o pristupu osoba sa invaliditetom kulturnim aktivnostima.**

ODGOVOR:

Ministarstvo kulture pitanja koja se odnose na učešće osoba sa invaliditetom u kulturne tokove posmatra sa aspekta normativnih okvira kojima se reguliše oblast kulture, gdje je generalno, bez diskriminacije na ravnopravnoj osnovi stvorena mogućnost učešća lica sa invaliditetom u programima i projektima koji afirmišu njihov kreativni potencijal.

Odredbe koji tretiraju ovu oblast prepoznate su kao segment od javnog interesa.

Zakonom u kulturi ("Sl.list CG" br. 49/08,16/11, 40/11, 38/12) član 3 stav 1 definiše da se kultura ostvaruje i razvija na načelima slobode stvaralaštva i poštovanja prava na kulturu. Ovim Zakonom takođe, je u članu 5 stav 1 tačka 12 navedeno između ostalog da javni interes u kulturi predstavlja i razvoj kulturnog i umjetničkog stvaralaštva lica sa invaliditetom, dok je u dijelu koji se odnosi na Podsticaj i podršku razvoja kulture članom 73 stav 1 tačka 8 definisano da se kao jedan od kriterijuma za vrednovanje projekata uzima u obzir i doprinos afirmaciji stvaralaštva lica sa invaliditetom.

U Zakonu o izdavačkoj djelatnosti ("Sl.list CG" br.30/12) u članu 5, istaknuto je da se izdavačka djelatnost ostvaruje kroz podsticaj ostvarivanja prava na kulturnu posebnost osoba sa invaliditetom.

U Zakonu o kinematografiji ("Sl.list CG" br.42/15) u članu 4 stav 1 tačka 6 navedeno je da se javni interes u kinematografiji ostvaruje kroz povećanje dostupnosti kinematografskih djela licima sa invaliditetom.

Zakonom o zaštiti kulturnih dobara ("Sl.list CG" br.49/10,40/11) istaknuto je u dijelu koji se odnosi na prezentaciju i popularizaciju kulturnih dobara da se licima sa invaliditetom obezbjeđuje pristup kulturnim dobrima shodno njihovim potrebama u skladu sa mogućnostima.

Zakon o muzejskoj djelatnosti ("Sl.list CG" br.49/10,40/11) članom 23 propisuje da je muzej dužan da na odgovarajući način omogući pristup korisnicima sa posebnim potrebama i njihovo uključivanje u obavljanju muzejskih poslova u skladu sa njihovim sposobnostima.

Zakon o arhivskoj djelatnosti ("Sl.list CG" br. 49/10, 40/11) u članu 20 povodom korišćenja arhivske građe propisuje da je javna arhivska građa dostupna za korišćenje u arhivima svakom fizičkom i pravnom licu pod jednakim uslovima, na način propisan ovim zakonom i drugim propisima.

Zakon o bibliotečkoj djelatnosti ("Sl.list CG" br.49/10,40,11) članom 12 propisuje da je Specijalna biblioteka i biblioteka koja obavlja bibliotečku djelatnost pomoću posebno prilagođenih tehnika i specijalne građe za lica oštećenog vida, dok se članom 32 istog zakona definiše da lica oštećenog vida imaju pravo da bibliotečku građu koriste na specijalnim nosiocima informacija. Korisnici koji ne mogu posjećivati biblioteku zbog fizičkih nedostataka, starosti i bolesti, kao i lica lišena slobode, imaju pravo na korišćenje bibliotečke građe narodnih biblioteka, preko posebno organizovanih bibliotečkih službi.

Zakonom o medijima ("Sl.list RCG" br.51/2,62/2 i Sl.list CG b. 46/10, 73/10, 40/11) u članu 3 propisano je da Crna Gora obezbjeđuje dio finansijskih sredstava za ostvarivanje Ustavom i zakonom zajemčenih prava građana na informisanje, bez diskriminacije, o osnovu programskih sadržaja koji su značajni i za informisanje osoba oštećenog sluha i vida. Zakonom o elektronskim medijima ("Sl.list RCG" br. 46/10,53/11 i 6/13) u članu 3 predmetnog Zakona navodi se između ostalog i da se uređivanje odnosa u oblasti audiovizuelnih medijskih usluga zasniva na načelima zabrane diskriminacije, dok se članom 48 istog zakona napominje da se AVN uslugom ne smije podsticati ili širiti mržnja ili diskriminacija po osnovu invaliditeta, član 47 navodi da su javni emiteri dužni da proizvode i emituju radijske i /ili televizijske programe kojima se obezbjeđuje ostvarivanje prava i interesa građana i drugih subjekata, posebno vodeći računa o osobama sa invaliditetom. Zatim, članom 76 istog zakona navodi se da se Budžetom CG, odnosno, budžetom jedinice lokalne samouprave obezbjeđuje dio finansijskih sredstava za ostvarivanje Ustavom i zakonom zajemčenih prava građana na informisanje bez diskriminacije te po tom osnovu i na informisanje lica oštećenog sluha i vida. Član 85 propisuje da je posredstvom komercijalne audiovizuelne komunikacije zabranjeno ugrožavanje ljudskog dostojanstva i promovisanje diskriminacije po osnovu invalidnosti. Član 136 propisuje da se za podsticanje medijskog pluralizma, produkcije komercijalnih emitera i očuvanja raznovrsnosti elektronskih medija u CG, iz dijela prihoda od igara na sreću obezbjeđuju sredstva u visini i na način koji se utvrđuje posebnim zakonom koji reguliše djelatnost igara na sreću. Ova sredstva korišće se za podsticanje proizvodnje

programskih sadržaja komercijalnih emitera koji su od javnog interesa, a posebno su značajni za promociju društvene integracije osoba sa invaliditetom.

Zakon o javnim radio-difuznim servisima Crne Gore ("Sl.list RCG" br.79/08,45/12) propisuje u članu 9 da je javni radio- difuzni servis koncipiran tako da uz primjenu visokih standarda profesionalne etike i kvaliteta, bez diskriminacije, svojim programskim sadržajima zadovoljava i štiti interes javnosti na nacionalnom i lokalnom nivou putem informativnih, kulturnih, obrazovnih, sportskih i zabavnih programa, posebno vodeći računa o licima sa invaliditetom. Član 17 propisuje da se budžetom CG obezbjeđuje dio sredstava za proizvodnju i emitovanje posebnih programskih sadržaja od značaja za informisanje osoba oštećenog sluha i vida.

Takođe, osim zakonskih odredbi Nacionalni program razvoja kulture, kao strateški dokument, posebnu pažnju posvećuje ravnopravnom uključivanju lica sa invaliditetom u kulturne djelatnosti, te je u cilju utvrđivanja prioriteta iz ovog dokumenta i Akcionog plana za realizaciju istog, Ministarstvo kulture konitnuirano tokom 2011, 2012, 2013, 2014, 2015. godine pratilo aktivnosti nacionalnih i opštinskih institucija i drugih relevantnih subjekata koji realizuju programe namijenjene licima sa invaliditetom.

Zakonom o kulturi definisana je obaveza podrške i podsticaja razvoja kulture na osnovu javnog konkursa. Na konkursu pravo učešća imaju i lica sa invaliditetom, a projekti se vrednuju prema zakonskim kriterijumima u koje između ostalih spada i doprinos afirmaciji stvaralaštva lica sa invaliditetom.

Aktivnosti Ministarstva kulture o pravima osoba sa invaliditetom u domenu nadležnosti ovog resora mogu se klasifikovati u nekoliko etapa:

Pristupačnost kulturnim objektima i kulturnim dobrima

Podsticaj i podrška stvaralaštva osoba sa invaliditetom i

Kulturna i medijska produkcija u formatima pristupačnim osobama sa invaliditetom

Pristupačnost

Ministarstvo kulture obezbijedilo je uslove za pristup zanimljivim kulturnim sadržajima (izložbe i muzički koncerti) koji se organizuju u zgradi Ministarstva.

Ministarstvo kulture vršilo je analizu dostupnosti nacionalnih i opštinskih ustanova kulture licima sa invaliditetom u kojoj je konstatovano da je pristupačnost samo djelimična, ali da se u kontinuitetu radi na unapređenju poboljšanja tih uslova prema utvrđenim standardima, što je i jedan od prioriteta proklamovan Nacionalnim programom razvoja kulture.

Licima sa invaliditetom u cjelini su dostupni osim Ministarstva kulture, Uprava za zaštitu kulturnih dobara i Pomorski muzej Crne Gore, Centar za konzervaciju i arheologiju.

Djelimična pristupačnost postoji u opštinskim ustanovama kulture.

Prilagođavanje korišćenja kulturnih dobara licima sa invaliditetom je moguće samo ukoliko intervencije (izrada staza za kolica, liftova, i sl.) ne narušavaju njihovu autentičnost.

Podsticaj i podrška stvaralaštva osoba sa invaliditetom

Programi i projekti

U skladu sa Zakonom o kulturi, definisana je obaveza podrške i podsticaja razvoja kulture na osnovu javnog konkursa. Na konkursu pravo učešća imaju i lica sa invaliditetom, a projekti se vrednuju prema zakonskim kriterijumima u koje između ostalih spada i doprinos afirmaciji stvaralaštva lica sa invaliditetom. Dosadašnja praksa pokazala je da konkurs predstavlja efikasan indikator kulturne produkcije lica sa invaliditetom.

Ministarstvo je 2011. godine u okviru godišnjeg konkursa o sufinansiranju programa i projekata iz oblasti kulturno-umjetničkog stvaralaštva uvelo novu oblast posvećenu stvaralaštvu lica sa invaliditetom. Odlukom iz 2010.godine selektovani su od strane stručne komisije projekti iz domena kulturno-umjetničkog stvaralaštva, te je od ukupno 203 projekta sufinansirano 10, čiji su sadržaji namijenjeni licima sa invaliditetom u iznosu od

31.100.eura. U pitanju su sljedeći projekti:

<i>NVO Savez slijepih CG, Podgorica - U potrazi za svjetlošću.....</i>	<i>4.500</i>
<i>NVO Inter Mont, Podgorica - Pozorišna predstava Kategorički zahtjev.....</i>	<i>9.000</i>
<i>NVO Međunarodni umjetnički forum Performa Ars International, Podgorica – Bez granica - inkluzija, kultura i umjetnost.....</i>	<i>5.000</i>
<i>NVO Ansambl narodnih igara i pjesama Đurđevdansko kolo, Podgorica - Tolerancija za život u društvu gdje svi prihvataju razlike.....</i>	<i>2.000</i>
<i>NVO “Adria” Bar-Održavanje petog koncerta NVO povodom Međunarodnog dana OSI.....</i>	<i>1.500</i>
<i>Nataša Borović, Bar- Udahni različitost- Izdahni toleranciju.....</i>	<i>1.400</i>
<i>NVO Prostor I, Nikšić- Agua – Bug- Agua.....</i>	<i>2.000</i>
<i>NVO Need, Bijelo Polje- Radionica u prirodi OSI 2011.....</i>	<i>1.400</i>
<i>NVO Udruženje paraplegičara Pljevlja- Stvaralaštvo lica sa invaliditetom.....</i>	<i>1.800</i>
<i>NVO Organizacija slijepih za Berane, Andrijevicu, Rožaje i Plav- Berane - Lirski kaleidoskop Milička Miketića.....</i>	<i>2.500</i>

Ministarstvo kulture je do 2012. godine imalo mogućnost da finansijski podrži realizaciju projekata koje je organizovao NVO sektor. Stupanjem na snagu Zakona o NVO sistem podrške nevladinom sektoru je centralizovan, te finansijsku pomoć programskim aktivnostima NVO može obezbijediti samo posebna komisija pri Ministarstvu finansija, pa je Ministarstvo kulture bilo u obavezi da napravi izmjene i dopune Zakona o kulturi i prilagodi ih sa Zakonom o NVO. Ministarstvo kulture zbog aktuelnih izmjena nije finansijski moglo podržati projekte čiji su realizatori registrovani kao NVO, te ni projekte koji se odnose na lica sa invaliditetom jer su najvećim dijelom realizatori istih imali taj status. Na konkursu u 2013. godini u oblasti Razvoj kulture na sjeveru podržan je projekat JU Centar za kulturu Kolašin, Veliko srce pozorišta (pozorišna predstava za djecu koja su lica sa invaliditetom). Na konkursu u 2014. i 2015. godini, u oblasti Razvoj kulture na sjeveru, podržani su projekti – izložbe, umjetnika koji je lica sa invaliditetom.

Jedan od zanimljivih projekata podržanih na konkursu u 2015. godini je projekat Crtaj me- upoznaj me, akademske umjetnice Sonje Đuranović i psihologa Tamare Milić, koje su kroz jedan vid neformalnog programa pokušale da aktiviraju kreativni potencijal mlađe populacije koristeći umjetnost kao katalizator prihvatanja razlika, osjećaja uključenosti i zajedništva.

Kulturna i medijska produkcija u formatima pristupačnim osobama sa invaliditetom

Biblioteka za slijepe je javna ustanova osnovana 2004. godine, a koja promoviše stvaralaštvo osoba oštećenog vida. Cilj osnivanja biblioteke je dostupnost knjige u elektronskom obliku koje korisnici dobijaju u audio zapisu. Osnivanjem biblioteke stvoreni su uslovi da osobe sa oštećenjem vida iznajmljuju literature koristeći je u obrazovne, informativne i stručne svrhe.

Pomorski muzej Crne Gore je jedini u regionu koji ima odjeljenje namijenjeno licima sa invaliditetom, oplemenjeno tradicionalnim eksponatima, model brodova od najstarijeg perioda do danas i navigacionim instrumentima. Lica sa invaliditetom, putem video bima i audio vodiča na šest svjetskih jezika mogu da prate pomorsku istoriju i baštinu Crne Gore.

Televizija CG duži vremenski period ima redakciju za lica sa invaliditetom, koja proizvodi nedjeljno emisiju od 30 minuta na prvom programu, gdje se emituje i reprizno. Emisija "Putevi života" sadržinski je koncipirana tako da prati životne priče lica sa invaliditetom, a nekada obrađuje i više tema. Licima sa invaliditetom bavi se i u informativnim emisijama, prateći dnevne aktuelne događaje vezane za njihov položaj i status u društvu. Do nedavno su emisije "Putevi života" i nedeljni dnevnik prevođene na gestovni jezik.

U produkciji NVO "Inter – mont", uz podršku Ministarstva kulture i koprodukciji KIC-a, kao i finansijsku podršku Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, Ministarstva prosvete i Ministarstva poljoprivrede tokom 2011. godine postavljena je prva predstava na gestovnom govoru koja je edukativno djelovala na populaciju oštećenog sluha.

Ministarstvo kulture finansiralo je u julu 2012.godine audio vizuelni spot koji ima za cilj medijsku prezentaciju i popularizaciju radija Homer, prvog specijalizovanog radija za lica sa oštećenim vidom.

U 2013.godini preduzete su aktivnosti vezane za snimanje audiovizuelnog spota na gestovnom pismu čija je tema himna Crne Gore. Ovim putem nastojalo se obezbijediti licima sa invaliditetom pravo na priznavanje njihovog kulturnog i lingvističkog identiteta, uključujući gestovni jezik i kulturu gluhih, na njima pristupačnim formatima.

U cilju obezbjeđivanja pristupa kulturnim materijalima kojima raspolaže Kulturni centar Bar, 8.6.2013.godine puštena je u rad zvučna biblioteka za slijepa i slabovida lica. Danas u biblioteci postoji 160 naslova koji su snimljeni u MP3 formatu, te su kao takvi dostupni svim licima oštećenog vida.

U okviru Programa zaštite i očuvanja kulturnih dobara u 2014.godini, uz finansijsku podršku Ministarstva kulture podržan je projekat izdavanja časopisa "Glas", namijenjen slabovidim osobama. Časopis izlazi jednom mjesečno u MP3 i DAISY formatu.

Ministarstvo kulture realizovalo je aktivnosti izrade audiovizuelnog spota koji ima za cilj informisanje građana o prelasku sa analognog na digitalni sistem emitovanja programa (na znakovnom jeziku).

Sufinansiranje knjige "Đeca sa smetnjama u razvoju u dnevnim novinama u Crnoj Gori - DAN, Pobjeda, Vijesti", autora mr Zorana Boškovića. Riječ je o projektu koji ima za cilj upoznavanje sa pravima i obavezama novinara u izvještavanju o djeci sa smetnjama u razvoju, sa osvrtom na značaj informisanosti roditelja, škola, medijskih kuća kao i na greške u izvještavanju o navedenim kategorijama lica.

Realizovane aktivnosti vezane za lica sa invaliditetom od 2011. do 2015.godine.

Aktivnosti u 2011.godini

Narodni muzej Crne Gore stupio je u kontakt sa Udruženjem roditelja, djece i omladine sa poteškoćama u razvoju "Razvitak" iz Cetinja. Prvi zajednički projekat ostvaren je njihovim učešćem na izložbi 1 + 1/ Life & Love koju je Narodni muzej organizovao u saradnji sa švedskom nevladinom organizacijom SHWB- mart/april 2011.godine. Nositelj projekta je Umjetnički muzej Crne Gore koji je izložbu osmislio kao prezentaciju eksponata iz njegovih fondova za učešće djece od predškolskog uzrasta do 18 godina iz Cetinja. U prilagođenim prostorima Biljarde, oni slikaju, vaju i pišu tekstove na temu Život i ljubav.

Aktivnosti u 2012.godini

Crnogorsko narodno pozorište pružilo je logističku podršku za snimanje spota "Sanjajmo zajedno", Andrijane Božović kao dio projekta "Humanost spaja svjetove" u organizaciji međunarodnog kluba žena za djecu sa posebnim potrebama.

U okviru projekta za razvoj lokalnih zajednica Skadarsko jezero koji implementira Ministarstvo kulture u saradnji sa Ministarstvom održivog razvoja i turizma, Ministarstvom za ljudska i manjinska prava,

Ministarstvom saobraćaja i pomorstva i opštinama (Podgorica, Bar, Cetinje) podržalo kampanju UNICEF-a Govorimo o mogućnostima koja se bavi pitanjem integracije djece sa posebnim potrebama.

Nacionalna biblioteka Crne Gore "Đurđe Crnojević" od 2012. godine do danas u kontinuitetu uspješno realizuje program Javni rad u saradnji sa Zavodom za zapošljavanje Crne Gore, gdje putem navedenog programa angažuje lica sa oštećenim sluhom i govorom na poslovima glavnog depoa.

Biblioteka, takođe, svake godine određeni broj naslova iz svojih viškova upućuje na poklon gradskim/javnim bibliotekama u Crnoj Gori čiji se fondovi mogu koristiti van same biblioteke.

Ministarstvo kulture je u septembru 2012. godine u saradnji sa Muzejem Pino Paskali iz Barija u Italiji, realizovalo izložbu crnogorskih mladih umjetnika u pomenutom muzeju. Jedan od 5 izlagača bio je i mladi umjetnik Djordje Rašović, slikar koji je nedavno diplomirao na Fakultetu likovnih umjetnosti, a koji je osoba sa oštećenim sluhom i govorom.

Tokom 2012. godine pružena je finansijska pomoć u organizovanju samostalne izložbe slika u Danilovgradu, umjetnice Majde Mučić, koja je osoba sa oštećenjem sluha.

U toku 2012. godine u holu Centra za kulturu Tivat, a u organizaciji Turističke organizacije Tivat, priređena je samostalna izložba fotografija Mihaela Đuričića koji je osoba sa invaliditetom. U galerijskom prostoru ljetnjikovca Buća 8.11.2011.godine, otvorena je izložba fotografija Srečka Krasana „Naš svijet“, koji je fotografisao lica sa invaliditetom i procese njihove inkluzije u društvene tokove.

Na teritoriji opštine Kotor u kontaktima sa Kulturnim centrom „Nikola Đurković“ istaknuta je dobra saradnja sa JU Centrom za rehabilitaciju lica sa poremećajima sluha i govora (Zavod za gluvonijemu djecu Kotor). Prilikom održavanja izložbi, promocija knjiga, pozorišnih predstava i filmskih projekcija štićenici zavoda su stalno prisutni sa svojim nastavnim kadrom.

Biblioteka u Bijelom Polju u 2012. godini ostvarila je saradnju sa Bibliotekom za slijepa i slabovida lica iz Podgorice od kojih su dobili 20 naslova ili 32 knjige u formatima prilagođenim potrebama lica sa invaliditetom.

Aktivnosti u 2013.godini

JU "Centar za kulturu i sport" sa sjedištem u Andrijevi, je posvećena u svom djelokrugu rada i potrebama lica sa invaliditetom. U ovoj opštini registrovano je Nevladino udruženje "Za budućnost naše djece". JU "Centar za kulturu i sport" i Opština Andrijevica kao Osnivač Javne ustanove, u skladu sa svojim finansijskim mogućnostima pomažu rad ovog udruženja. Tako je u 2013. godini u organizaciji Javne ustanove organizovan humanitarni koncert gdje je prihod od prodatih ulaznica namijenjen dječijoj populaciji. Opština Andrijevica je ovom udruženju ustupila svoje prostorije, gdje se djeca sa invaliditetom okupljaju. Opštinskim konkursom za NVO, udruženju "Za budućnost naše djece" su opredijeljena određena finansijska sredstva.

U nedavno rekonstruisanom Centru za kulturu "Nenad Rakočević" Mojkovac, licima sa invaliditetom obezbijeđen je nesmetan ulazak i kretanje u ovoj ustanovi. Djeca sa smetnjama u razvoju su učestvovala u predstavi "Radjanje Isusovo", NVO "Srce". U saradnji sa Centrom je organizovana izložba suvenira "Sunčane radionice" čiji su članovi osobe sa invaliditetom.

Povodom obilježavanja 15. oktobra, Međunarodnog dana bijelog štapa, u velikoj sali Doma kulture u Baru, 18. oktobra 2013.godine, održan je muzički festival osoba sa oštećenim vidom koji je bio revijalnog, ali i takmičarskog karaktera. U planu je da ova manifestacija poprimi tradicionalni karakter.

JU Kulturni centar "Nikola Đurković" iz Kotor je u 2013.godini pružao usluge osobama JU Resursni Centar za školovanje i rehabilitaciju lica sa poremećajima sluha i govora "Dr Peruta Ivanović". Naime, Kulturni Centar je organizovao niz predstava za djecu koje su štićenici ove institucije redovno posjećivali, kao i dječije izložbe i promocije knjiga "Poezije Vele Tešović" i promociju zbirke poezije "Svijeća ispod glasa".

JUK Herceg Fest Herceg Novi u 2013.godini ostvario je saradnju sa NVO "Zrak sunca" u organizovanju priredbi Pjesmom do zvijezda namijenjenoj licima sa invaliditetom. Takođe, hercegnovsko pozoriše besplatno organizuje predstave za djecu.

Aktivnosti u 2014. godini

JU Centar za kulturu Berane je 23. 10. 2014.godine u saradnji sa Savezom slijepih Crne Gore i opštinom Berane organizovao koncert posvećen slijepim i slabovidim osobama.

U JU Centar za kulturu Kolašin je tokom novembra 2014.godine održano predavanje i sastanak sa dječijom populacijom. U saradnji sa kolašinskim amaterskim pozorištem troje djece je bilo uključeno u rad pozorišta glumeći u predstavama "Kraljević Marko i Musa Kesedžija" i "Magareće godine".

U JU Centar za kulturu Bar održan je 3.12. 2014.godine, povodom Međunarodnog dana osoba sa invaliditetom, program u saradnji sa NVO "Adria". Povodom Svjetskog dana mentalnog zdravlja u saradnji sa Caritasom Barske nadbiskupije 9.10.2014.godine u Dvorcu Kralja Nikole, realizovano je prikazivanje filma italijanske produkcije "Sve je moguće". U Dvorcu Kralja Nikole 12.04.2014.godine u saradnji sa NVO "Povjerenje" održano predavanje na temu "Njega starih lica", takođe, lica sa invaliditetom.

U okviru međunarodnog programa "Ana Lind" koji implementira Ministarstvo kulture, održane su trodnevne radionice za mlade, koje su kao dio tematskog fokusa imale i promociju inkluzivnog obrazovanja u Crnoj Gori. Saradnjom sa JU "Ratkovićeve večeri poezije" u Kući Rista Ratkovića, u Bijelom Polju organizovana je radionica „Dijalog, identitet i inkluzija“ za učenike bjelopoljskih srednjih i osnovnih škola (septembar, 2014). Istoimena radionica održana je i u saradnji sa Opštinom Kotor, u Palati Bizanti, za učenike JU SMŠ "Mladost" Tivat i JU Gimnazijom Kotor (oktobar, 2014).

Aktivnosti u okviru Kotor Arta koji ima status manifestacije od značaja za kulturu Crne Gore

Predstavnici Ministarstva kulture su tokom 2011. godine učestvovali u Kotoru, u sklopu organizacije Kotor arta, okruglom stolu koji prati tematiku djece i mladih sa smetnjama u razvoju, a koja su se aktivno uključila u predstavu " Kao da život ima početak i kraj", projekat Per-Art, Saše Arsenića.

U 2013. godini ostvarena je saradnja sa Kulturnim centrom Homer u Podgorici koji djeluje u prostorijama Biblioteke za osobe sa oštećenjem vida i usmjeren je na djelovanje na polju kulture namijenjene licima sa oštećenjem vida. Pokrenuta je dramska radionica koja je bila aktivna tri mjeseca, a zatim je realizovana i pozorišna predstava. Namjera je da ove aktivnosti postanu permanentne i da vode osnivanju Pozorišta osoba sa oštećenjem vida koje bi zaživjelo. Predstava "Noćno sunce" je imala veoma uspješnu premijeru na Festivalu BIT u Zagrebu. To je najznačajniji internacionalni festival namjenjen teatru osoba sa oštećenjem vida.

U 2014. godini su u sklopu Kotorskog festivala pozorišta za djecu, realizovane aktivnosti vezane za Gostovanje predstave Alisa - inkluzivni mjuzikl za djecu u izvođenju Udruženja za afirmaciju dječijeg stvaralaštva Svitac (Beograd, Srbija). Predstava je plod dugogodišnjeg terapeutsko - umjetničkog rada sa djecom i mladima ometenim u razvoju. Predstava je izvedena u Kotoru 7. 7.u Kulturnom centru pred 200 gledalaca i imala je odličan izvođački i estetski nivo, kao i izuzetan prijem publike.

U sklopu edukativnih programa Kotorskog festivala pozorišta za djecu nastavljeno je sa inkluzijom djece i mladih posebno u dramske-glumačke radionice koje se održavaju preko cijele godine dva puta nedjeljno.

Program Kotor Art teatra i 2015. godine predstavio je bogato dječije scensko stvaralaštvo kroz zabavno-književne, likovne, muzičke, edukativno-teorijske, inkluzivne programe. Djeca od najmanjeg do tinejdžerskog uzrasta, mogla su pratiti najrazličitije žanrove od klasičnog teatra, lutkarstva, plesa, pozorišta sjenki do uličnih performansa.

Član 20 - Pravo na jednake mogućnosti i jednak tretman u zapošljavanju i radu bez polne diskriminacije

Komitet uzima u obzir informacije sadržane u izvještaju koji je podnijela Crna Gora. Međutim Komitet napominje da nisu obezbijeđene neophodne informacije. On ističe da ako te informacije ne budu podnijete u sledećem izvještaju neće postojati ništa što bi demonstriralo da je situacija u skladu sa Poveljom.

Jednaka prava

Komitet iz drugih izvora (prvi izvještaj Crne Gore prema Konvenciji za eliminaciju diskriminacije žena iz 2011.) konstatuje da je Skupština Crne Gore usvojila Zakon o rodnoj ravnopravnosti 24. jula 2007. godine (Službeni list br 46/07). Zakon definiše rodnu ravnopravnost po prvi put u pravnom sistemu Crne

Gore (član 2). Zakon takođe definiše diskriminaciju po osnovu pola kao svako pravno ili faktičko, neposredno ili posredno razlikovanje, privilegovanje, isključivanje ili ograničavanje zasnovano na polu zbog čega je priznavanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda u političkom, obrazovnom, ekonomskom, društvenom, kulturnom, sportskom i u drugim sferama javnog života ili teško ili nemoguće za neko lice (član 4).

Zakon dozvoljava opšte i posebne mjere, donijete ili preduzete za otklanjanje ili sprečavanje nejednakog tretmana žena i muškaraca i za unapređenje rodne ravnopravnosti.

Takođe je konstatovao iz istog izvora da Zakon o radu zabranjuje svaku neposrednu ili posrednu diskriminaciju lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih lica, između ostalog, na osnovu pola. Zakon precizira pojmove neposredne i posredne diskriminacije.

Diskriminacija, u smislu ovog zakona, je zabranjena u odnosu na:

- (a) uslove zapošljavanja i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
- (b) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
- (c) obrazovanje, obuku i usavršavanje;
- (g) napredovanje na poslu;
- (e) raskid ugovora o radu.

Zakon o radu takođe zabranjuje bilo kakvo uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radu ili u vezi sa radom.

KOMENTAR:

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o rodnoj ravnopravnosti, usvojen je 26. juna 2015. godine u Skupštini Crne Gore. Ovaj Zakon predstavlja korak naprijed jer je usklađen sa Direktivama EU o jednakim mogućnostima. Tekst Zakona je usaglašen sa Evropskom komisijom, prije upućivanja na utvrđivanje Vladi Crne Gore. Važno je napomenuti da je ovim Zakonom proširen obim sankcija koje se tiču diskriminacije po osnovu pola te kršenja principa jednakog tretmana muškaraca i žena u određenim oblastima života, uključujući i diskriminaciju prema ženama uslijed trudnoće. Što se tiče porodijskog i roditeljskog odsustva, usvajanja standarda i transponovanja direktiva: Direktiva Savjeta 92/85/EK od 19. oktobra 1992 godine o upoznavanju sa mjerama za podsticanje unapređenja zaštite i zdravlja na radu trudnica, porodilja i dojilja (deseta pojedinačna Direktiva u smislu člana 16(1) direktive 89/391/EK i Direktivom 2010/18/EU od 8. marta 2010. godine o sprovođenju Okvirnog sporazuma o roditeljskom odsustvu koji su zaključili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP

I ETUC, te o opozivu Direktive 96/34/EZ, to će biti urađeno kroz izradu novog Zakona o radu, čija je izrada započeta. Predstavnic Ministarstva za ljudska i manjinska prava – Odjeljenja za poslove rodne ravnopravnosti je članica Radne grupe za izradu ovog zakona.

Zakon i izmjenama i dopunama Zakona o rodnoj ravnopravnosti je usklađen sa Zakonom o zabrani diskriminacije, kao i sa pravnom tekovinom EU. Tu se prije svega misli na usklađenost definicije diskriminacije po osnovu pola sa definicijama posredne i neposredne diskriminacije u skladu sa EU standardima.

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o rodnoj ravnopravnosti je usaglašen s potvrđenim međunarodnim ugovorima i drugim dokumentima donijetim pod okriljem UN-a, EU i Savjeta Evrope i to sa Direktivama Evropske unije koji se odnose na rodnu ravnopravnost i jednak tretman žena i muškaraca: Direktivom Savjeta 79/7/EEZ o progresivnoj primjeni principa jednakog tretmana za muškarce i žene u oblasti socijalne zaštite; Direktivom Savjeta 2000/78/EZ o uspostavljanju okvira jednakog tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja; Direktivom Savjeta 2004/113/EZ kojom se primjenjuje načelo ravnopravnosti muškaraca i žena u mogućnosti dobijanja i nabavke roba, odnosno pružanja usluga; Direktivom 2006/54/EZ Evropskog parlamenta i Savjeta o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena o pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja; Direktivom 2010/41/EU Evropskog parlamenta i Savjeta primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji se bave djelatnošću u okviru samozapošljavanja te o ukidanju Direktive Savjeta 86/613/EEZ .

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

Takođe, principi na kojima se temelji Zakon imaju za cilj implementaciju principa nediskriminacije iz Povelje o fundamentalnim pravima EU i Evropske povelje o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou, kao i prakse Evropskog suda pravde.

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

Prema Zakonu o ravnopravnosti polova, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava je dobilo ovlašćenje da se bavi pritužbama osoba koje vjeruju da su bile žrtve diskriminacije na osnovu pola (čl. 25 - 31). Prema Zakonu o radu, zaposleni i lice koje traži posao mogu pokrenuti postupak pred nadležnim sudom u slučaju diskriminacije (član 11).

Mehanizmi za zaštitu prava žena su Odbor za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore osnovan 2001. godine i Sektor za rodnu ravnopravnost u Ministarstvu za ljudska i manjinska prava (ranije Kancelarija za rodnu ravnopravnost).

KOMENTAR:

U Crnoj Gori postoje tri institucionalna mehanizma za postizanje rodne ravnopravnosti, i to: Odbor za ravnopravnost polova Skupštine Republike Crne Gore, Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti pri Ministarstvu za ljudska i manjinska prava i Zaštitnik/ca ljudskih prava i sloboda Crne Gore.

Odbor za rodnu ravnopravnost Skupštine Republike Crne Gore osnovan je 11. jula 2001. godine

Vlada Crne Gore je osnovala Kancelariju za ravnopravnost polova na sjednici održanoj 27. marta 2003. godine. Zakonom o rodnoj ravnopravnosti Ministarstvo za ljudska i manjinska prava određeno je kao nadležno za poslove u vezi ostvarivanja rodne ravnopravnosti. U aprilu 2009. godine Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti (promijenjeno ime Kancelarije) postaje sastavni dio Ministarstva za ljudska i manjinska prava.

Zaštitnik/ca ljudskih prava i sloboda Crne Gore je centralni institucionalni mehanizam za zaštitu od diskriminacije.

Najbitniji segment je da Zaštitnik/ca može postupati po pritužbama građana/ki koje se odnose na diskriminaciju po osnovu pola, i to je definisano novim izmjenama i dopunama Zakona o rodnoj ravnopravnosti.

Pitanjem rodne ravnopravnosti bave se i koordinatori-koordinatorke za rodnu ravnopravnost, koji su imenovani u državnim institucijama (trenutno ih je 105 imenovanih) i na lokalnom nivou (trenutno ih je 20 imenovano u 20 opština i oni/e čine mrežu čiji je cilj da uspostavi saradnju lokalnih samouprava po pitanju sprovođenja rodne ravnopravnosti i jačanja mehanizama za ostvarivanje jednakih mogućnosti na lokalnom nivou).

Komitet pita da li ima nekih zanimanja zabranjenih ženama i/ili da li postoje ograničenja u pogledu rada koji mogu da obavljaju i žene, ili bilo koji propisikoji ih ograničavaju da rade noću.

ODGOVOR:

Zakon o radu propisuje posebnu zaštitu žena pa tako u članu 104 zabranjuje zaposlenoj ženi da radi na radnom mjestu na kojem se pretežno obavljaju naročito teški fizički poslovi, radovi pod zemljom ili pod vodom, kao i poslovi koji bi mogli štetno i s povećanim rizikom da utiču na njeno zdravlje i život.

Takođe, zaposlena žena koja radi u oblasti industrije i građevinarstva ne može se rasporediti na rad noću. Ova zabrana se odnosi na zaposlenu ženu koja radi na rukovodećem radnom mjestu ili koja obavlja poslove zdravstvene, socijalne i druge zaštite. Izuzetno, zaposlena žena može biti raspoređena na rad noću, kada je neophodno da se nastavi rad prekinut usljed elementarnih nepogoda, odnosno da se spriječi šteta na sirovinama ili drugom materijalu.

Nadalje, zaposlena žena za vrijeme trudnoće i žena koja ima dijete mlađe od tri godine života ne može raditi duže od punog radnog vremena, niti noću.

Izuzetak od ovog pravila je zaposlena žena koja ima dijete starije od dvije godine života koja može raditi noću, samo ako pisanom izjavom pristane na takav rad.

Jedan od roditelja koji ima dijete sa težim smetnjama u razvoju, kao i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života može raditi duže od punog radnog vremena, odnosno noću, samo na osnovu pisanog pristanka.

Komiteta takođe traži potvrdu da zakon predviđa prenos tereta dokazivanja u slučajevima diskriminacije, takođe traži informacije o sankcijama i ljevovima u slučajevima diskriminacije (uključujući ograničenja iznosa naknade koje mogu biti dodijeljene).

ODGOVOR:

U Zakonu o zabrani diskriminacije ("Službeni list CG", br. 46/10 i 18/14), Član 29 glasi: Teret dokazivanja - Ukoliko tužilac učini vjerovatnim da je tuženi izvršio akt diskriminacije, teret dokazivanja da usljed tog akta nije došlo do povrede jednakosti u pravima i pred zakonom prelazi na tuženog/u.

Ovaj zakon sadrži sankcije za počinjenu diskriminaciju koje se kreću u rasponu od 10 000 – 20 000 Eur-a.

On traži da naredni izvještaj precizira da li je jednaka zarada izričito predviđena zakonom i da li postoje metode za poređenje poslova i zarada van preduzeća ili društva u pitanju. Komitet se poziva na svoju izjavu u Generalnom uvodu u tom pogledu.

ODGOVOR:

U skladu sa članom 77 Zakona o radu, zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Zaposlenom muškarcu, odnosno ženi garantuje se jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruje kod poslodavca. Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja, ili stručne kvalifikacije, odgovornost, vještine, uslovi rada i rezultati rada. U slučaju povrede ovog prava zaposleni ima pravo na naknadu štete u visini neisplaćenog dijela zarade. Odluka poslodavca ili sporazum sa zaposlenim koji nije u skladu sa navedenim članom ništavi su.

On takođe želi da dobije informacije o broju i osnovima za slučajeve polne diskriminacije pred sudovima i slučajeve pred Ministarstvom za ljudska i manjinska prava.

ODGOVOR:

U navedenom Zakonu o zabrani diskriminacije utvrđena je nadležnost Zaštitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore, sudska nadležnost kao i nadležnosti inspekcijskih organa, policije i tužilaštva u postupanju u slučajevima diskriminacije. Ministarstvo za ljudska i manjinska prava nema mehanizme zaštite od diskriminacije već se bavi kreiranjem politika zaštite od diskriminacije, promocijom antidiskriminatornog ponašanja i prakse i edukacijom svih onih koji dolaze u kontakt sa slučajevima diskriminacije i dužni su pružiti neposrednu i efikasnu zaštitu.

Tokom 2011.-2015. instituciji Zaštitnika podnijeta je 21 pritužba zbog diskriminacije po osnovu pola.⁴

Tokom 2011. podnijete su 2 pritužbe. U jednom predmetu Zaštitnik nije utvrdio povredu prava, dok je druga pritužba prenešena u 2012. godinu, kada je Zaštitnik utvrdio povredu prava i donio mišljenje sa preporukom. Preporuka je donešena i ispoštovana u 2012. godini.

Tokom 2012. Zaštitnik je imao 12 pritužbi zbog diskriminacije po osnovu pola. U jednoj pritužbi Zaštitnik je utvrdio povredu prava i organu na koji se pritužba odnosi ukazano je da ta organizacija treba da preduzme odgovarajuće mjere u cilju poštovanja rodne ravnopravnosti u skladu sa nacionalnom legislativom i međunarodnim pravom. U tri predmeta Zaštitnik nije utvrdio povredu prava koja je u pritužbi ukazivana. U tri predmeta Zaštitnik je obustavio postupak zbog pokretanja sudskog postupka nakon podnošenja pritužbe. U četiri predmeta Zaštitnik je obustavio postupak, jer podnosilac pritužbe nije dopunio pritužbu u ostavljenom roku, a ni nakon isteka roka. U jednom predmetu, podnosilac je upućen na korišćenje drugih pravnih sredstava.

⁴ Podaci iz institucije Zaštitnika ljudskih prava i sloboda, kao institucionalnog mehanizma za zaštitu od diskriminacije, a koji su dati u II Izvještaju o sprovođenju CEDAW Konvencije

Tokom 2013. Zaštitniku su podnijete dvije pritužbe za diskriminaciju po osnovu pola, a jedna pritužba je formirana po sopstvenoj inicijativi, pa je ukupno u radu ovoj godini bilo tri pritužbe. U jednom predmetu Zaštitnik je otklonio povredu prava na koju je u pritužbi ukazivano. U drugom predmetu Zaštitnik nije utvrdio povredu prava, dok je u trećoj pritužbi koja je formirana po sopstvenoj inicijativi otklonjena povreda prava u toku postupka.

Tokom 2014. Instituciji Zaštitnika podnešene su 3 pritužbi o diskriminaciji po osnovu pola. U jednom predmetu nije utvrđena povreda prava, a u drugom predmetu je podnositeljka pritužbe upućena na druga pravna sredstva. U trećoj pritužbi, podnositeljka pritužbe je nakon podnošenja pritužbe Zaštitniku pokrenula sudski postupak, pa je postupak po toj pritužbi obustavljen.

Tokom 2015. Zaštitniku je prispjela jedna pritužba zbog diskriminacije na osnovu pola, po kojoj je postupak u toku.

Prijavljena diskriminacije se najčešće odnosila na oblast rada i zapošljavanja, porodičnog nasilja, obrazovanja, a najčešći oblik povreda načela diskriminacije zapažen je kao mobing.

Treba napomenuti da je zakonskim novelama iz 2014. godine, mobing brisan kao poseban vid diskriminacije, a istovremeno je postupak zaštite od mobinga propisan posebnim Zakonom o zabrani zlostavljanja na radu.

Komitet dalje pita da li je jednak tretman muškaraca i žena zagarantovan u odnosu na socijalnu sigurnost.

ODGOVOR:

Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju izjednačeni su žene i muškaraci u pogledu uslova za sticanje prava na starosnu penziju. Naime, članom 17 zakona propisano je da osiguranik stiče pravo na starosnu penziju kad navrši 67 godina života i najmanje 15 godina staža, odnosno kad navrši 40 godina staža osiguranja bez obzira na godine života.

Posebne mjere zaštite

Zakon o radu predviđa posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće, porodijskog i žene sa malom djecom. Ove mjere su razmatrane prema članu 8. i 27. Povelje.

Položaj žena u zapošljavanju i obuci - mjere za unapređenje jednakih mogućnosti

Komitet konstatuje iz dostupnih informacija da je stopa zaposlenosti žena u porastu. U 2010. godini stopa zaposlenosti žena je 41% (MONSAT ankete 2010) a stopa nezaposlenosti 20,6%. **Komitet traži informacije o jazu u primanjima muškaraca i žena.**

ODGOVOR:

Počev od 2006. godine, jaz u primanjima između polova (gender pay gap) je baziran na metodologiji Istraživanja o strukturi zarada (Structure of earnings survey (SES)) prema Regulativi 530/1999. Istraživanje se prema regulativi sprovodi u četvorogodišnjoj periodici. Zavod za statistiku je godišnjim Planom istraživanja za 2015. godinu predvidio sprovođenje ovog istraživanja prvi put u tekućoj godini. Takođe, Zavod za statistiku je u publikaciji "Žene i muškarci u Crnoj Gori" objavio podatke o prosječnim zaradama prema polu i sektorima djelatnosti, stanje 31. mart 2013. iz istraživanja o zaradama, koje je za nacionalne potrebe, radi se po nacionalnoj metodologiji i nije uporedivo sa Gender pay gap-om. Stopa aktivnosti stanovništva po polu 2013. godine iznosi 43,6, odnosno stopa zaposlenosti 35,4 i stopa nezaposlenosti 18,8 za žene, dok je za muškarce stopa aktivnosti 56,8, stopa zaposlenosti 45,4 i stopa nezaposlenosti 20,1.

Tabelarni prikaz prosječne zarade prema polu i sektorima djelatnosti (stanje 31. mart 2013. godine) kao i ukupnog stanovništva prema aktivnosti i polu 2014. godine je u prilogu.

Sredinom 2008. godine, Vlada Crne Gore je usvojila Nacionalnu strategiju za zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa. Jedna od mjera za sprovođenje strategije je ostvarivanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada i sprečavanje diskriminacije. **Komitet traži najnovije informacije o položaju žena u zapošljavanju i obuci, kao i o svim specijalnim mjerama, akcionim planovima i sl. preduzetim da se ukloni rodna diskriminacija.**

ODGOVOR:

Povećanje efikasnosti mjera aktivne politike zapošljavanje sa posebnim naglaskom, između ostalog, i na žene je jedan od ciljeva u okviru prioriteta "Povećanje zaposlenosti i smanjenje stope nezaposlenosti" iz Strategije.

U tom smislu definišu se mjere i aktivnosti koje se sprovode kroz godišnje akcione planove.

U Centrima za informisanje i profesionalno savjetovanje (CIPS) korisnici, bez obzira na pol, imaju na raspolaganju informacije o oglašenim radnim mjestima, mogućnostima koje nudi Zavod (savjetovanje, programi zapošljavanja, osposobljavanja, poslodavcima, zanimanjima, školama i drugim obrazovnim organizacijama, stipendijama, itd).

U okviru profesionalne orijentacije realizuju se mjere profesionalnog informisanja, profesionalnog savjetovanja, profesionalne selekcije, kao i radioničarske i druge aktivnosti.

Program Podsticanja karijernog razvoja neposredno zapošljivih lica je namijenjen licima koja se prvi put prijavljuju na evidenciju Zavoda, a u funkciji je podsticanja profesionalnog razvoja kandidata za zapošljavanje.

U svim ovim programima, žene su obuhvaćene u procentu većem od 60%.

Programi obrazovanja i osposobljavanja odraslih u prvih 6 mjeseci 2014. godine i programi osposobljavanja za rad na konkretnom radnom mjestu kojima se obezbjeđuje zapošljavanje učesnika programa na neodređeno vrijeme realizovani su za 1.066 nezaposlenih lica, 55,49% svih učesnika su žene. U drugoj polovini godine programi su realizovani za 1.730 nezaposlenih lica, od čega su žene 55,2% svih učesnika.

U program obrazovanja i osposobljavanja za zanimanje „frizer za žene“, uključene su i 12 pripadnica RE populacije, dok je u program obrazovanja i osposobljavanja za zanimanje „sobarica“ uključena jedna pripadnica RE populacije.

Programom „Stimulisanja prvog zapošljavanja lica sa stečenim srednjim obrazovanjem“ u 2014. godini omogućeno je da u radnom okruženju 672 lica sa evidencije Zavoda, III i IV stepena obrazovanja, bez radnog staža ili sa stažom u nižem nivou obrazovanja, steknu znanja i vještine potrebne za obavljanje poslova određenog zanimanja. Lica ženskog pola, u navedenom programu učestvovale su sa 28,6%

U 2014. godini su realizovani programi javnih radova . U ove programe je bilo uključeno 681 osoba ženskog pola ili 61,7%.

“Virtuelna preduzeća” je program namijenjen onima koji žele da se obuče za rad u kompanijama, kao i nezaposlenim licima koja namjeravaju da osnuju sopstveno preduzeće. “Virtuelna preduzeća” vjernim simuliranjem poslovnog ambijenta predstavljaju model poslovnog života i preduzetničkog svijeta, omogućavajući brzo i kvalitetno sticanje praktičnih znanja i vještina potrebnih za biznis. U 2014. godini je 57 lica završilo rad na ovom projektu, od čega su 40 osobe ženskog pola (70%).

Jedan od programa koji Zavod za zapošljavanje Crne Gore ZZCG sprovodi u okviru mjera aktivne politike zapošljavanja je “Inovirani program za kontinuirano stimulisanje zapošljavanja i preduzetništva u Crnoj Gori” (Inovirani program samozapošljavanja) koji je startovao u septembru 2008. god. kao nastavak “Programa za kontinuirano stimulisanje zapošljavanja i preduzetništva” iz 1999. godine. Uslovi pod kojima se odobravaju krediti su sljedeći: iznos odobrenog kredita po novozaposlenom radniku je do 5.000 €, maksimalni iznos kredita je 15.000 € - za 3 novootvorena radna mjesta, grace period je godinu dana, kredit se vraća u polugodišnjim anuitetima, rok povraćaja sredstava je tri godine za nezaposlena lica i dvije godine za mala preduzeća i preduzetnike, kamatna stopa na godišnjem nivou je 3% za projekte čiji su nosioci nezaposlene žene i projekte koji se realizuju u manje razvijenijim opštinama i 4% za projekte koji se realizuju u razvijenijim opštinama.

U toku 2014.godine je nezaposlenim licima odobreno 35 kredita, od čega 17 kredita za osobe ženskog pola (48,6%).

Imajući u vidu značaj ženskog preduzetništva i ekonomskog osnaživanja žena, i Investiciono-razvojni fond Crne Gore (IRF) je tokom 2014. godine nastavio sa realizovanjem "Programa finansijske podrške ženama u biznisu". Riječ je o posebnoj kreditnoj liniji koja je uspostavljena i realizuje se s ciljem podsticanja osnivanja i razvoja poslovanja mikro, malih i srednjih preduzeća i preduzetnika u kojima su žene nosioci biznisa, gdje se olakšice ogledaju u povoljnijim uslovima kreditiranja u dijelu visine kamatne stope i limita kreditiranja.

Član 24 - Pravo na zaštitu u slučaju otkaza

Komitet uzima u obzir informacije sadržane u izvještaju koji je podnijela Crna Gora.

Član 24. Povelje obavezuje države da uspostave propise u pogledu prestanka radnog odnosa (na inicijativu poslodavca) za sve radnike koji su potpisali ugovor o radu. Da bi se procijenilo da li su primjenjivani propisi u slučajevima prestanka radnog odnosa su u skladu sa članom 24., Komitet će zasnivati svoje ispitivanje na:

- validnosti osnova za razrešenje po opštim pravilima o prestanku radnog odnosa i o povećanoj zaštiti od otpuštanja na osnovu određenih razloga (član 24.a i aneks članu 24);
- kaznama i naknadama u slučajevima nepravednog otpuštanja i statusu tijela ovlašćenog da odlučuje o takvim slučajevima (član 24.b).

Obim

Komitet podsjeća da na osnovu člana 24. Povelje svi radnici koji su potpisali ugovor o radu imaju pravo na zaštitu u slučaju prestanka radnog odnosa. Prema Aneksu Povelje, pojedine kategorije radnika mogu biti isključene, među kojima su i radnici koji prolaze kroz period probnog rada. Međutim, isključenje zaposlenih iz zaštite od otpuštanja u toku šest mjeseci ili 26 nedelja u pogledu probnog perioda nije razumno ako se primijeni neselektivno, bez obzira na kvalifikaciju zaposlenog (Zaključci iz 2005, Kipar).

Komitet pita da li neke kategorije radnika mogu biti isključene iz zaštite od otpuštanja.

ODGOVOR:

Zakon o radu propisuje u članu 19 da se probni rad, kao poseban uslov za rad, može utvrditi aktom o sistematizaciji, ako posebnim zakonom nije drukčije uređeno. Probni rad ne može biti duži od šest mjeseci, osim za člana posade trgovačke mornarice duge plovidbe, koji može trajati i duže, odnosno do povratka broda u matičnu luku. Dužina trajanja probnog rada, način sprovođenja i ocjenjivanje rezultata probnog rada utvrđuje se kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. Za vrijeme probnog rada zaposleni ima sva prava i obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa poslovima radnog mjesta koje obavlja. Ako zaposleni za vrijeme probnog rada ne zadovolji na poslovima radnog mjesta, njemu prestaje radni odnos danom isteka roka određenog ugovorom o radu. Izuzetno od ovog pravila, za vrijeme trajanja probnog rada svaka ugovorna strana može jednostrano raskinuti ugovor o radu i prije isteka roka na koji je ugovor zaključen uz pisano obrazloženje, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Obaveza da se obezbijedi valjan razlog za prestanak radnog odnosa

Komiteta podsjeća da se na osnovu člana 24, valjanim razlozima za prestanak ugovora o radu smatra sledeće:

- razlozi vezani za kapacitet ili ponašanje zaposlenog;
- određeni ekonomski razlozi.

Komiteta konstatuje iz izvještaja da član 143 Zakona o radu propisuje da poslodavac može da raskine radni odnos ako postoji valjan razlog, kao što su odbijanje obavljanja dodijeljenog posla kao što je definisano u ugovoru o radu, ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu, ako on/ona neopravdano odsustvuje sa posla pet uzastopnih radnih dana u roku od tri mjeseca, ne pokazuje adekvatne rezultate u probnom periodu ili ako je zaposleni postao suvišan. Poslodavac je dužan da zaposlenog u pisanoj formi obavijesti o razlozima za prestanak radnog odnosa i da da najmanje pet radnih dana od dana slanja obavještenja da zaposleni proslijedi svoj odgovor. Naredba koja sadrži odluku da se raskine radni odnos mora da sadrži osnov za raskid, objašnjenje i pravni lijek.

Što se tiče ekonomskih razloga, prema članovima 92-96 Zakona o radu radni odnos može biti raskinut ako, zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena više ne postoji potreba za pozicijom zaposlenog. Međutim, poslodavac je dužan da donese program mjera za rešavanje pitanja viška zaposlenih koji bi trebalo da sadrži razloge i kriterijume za ukidanje radnih mjesta.

Komitet želi da bude informisan o tumačenju zakona od strane nacionalnih sudova i njihove glavne odluke i presude u pogledu prestanka radnog odnosa zbog ekonomskih razloga. Takođe pita da li sudovi imaju nadležnost da ispituju činjenice koje predstavljaju osnov zaprestanak radnog odnosa, koji je zasnovan na ekonomskim razlozima.

ODGOVOR:

Svi sporovi nastali iz radnog odnosa, pa i oni koji se tiču prestanka radnog odnosa, mogu biti predmet sudskog razmatranja.

Ministarstvo pravde se obratilo sudu za dostavljanje sudskih odluka nastalih u sporovima iz radnog odnosa koji se odnose na prestanak radnog odnosa, i isti će biti dostavljeni odmah po njihovom prispjeću.

Komitet podsjeća da prema Aneksu Povelje u smislu člana 24, izraz "prestanak radnog odnosa" znači raskid radnog odnosa na inicijativu poslodavca. Stoga, situacije u kojima se obavezna starosna granica za penzionisanje određuje statutom, kao posledica čega radni odnos automatski prestaje po sili zakona, ne spadaju u okvir ove odredbe.

Komitet dalje podsjeća da član 24. na iscrpan način utvrđuje važeće osnove na osnovu kojih poslodavac može da raskine radni odnos. Validnim se smatraju dvije vrste osnova, naime s jedne strane oni povezani sa kapacitetom ili ponašanjem zaposlenog, a sa druge strane oni koji se zasnivaju na operativnim zahtjevima preduzeća (ekonomski razlozi).

Komitet smatra da je na osnovu člana 24, prestanak radnog odnosa sa radnikom na inicijativu poslodavca, na osnovu toga da je radnik dostigao normalnu starosnu granicu za penziju (starost kada pojedinac stiže pravo na penziju), u suprotnosti sa poveljom, osim ukoliko prestanak radnog odnosa nije pravilno opravdan jednim od važećih osnova izričito utvrđenih ovom odredbom Povelje.

Komitet pita kako je zakonodavstvo usklađeno sa ovim pristupom.

ODGOVOR:

U skladu sa članom 143 Zakona o radu, poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom ako za to postoji opravdani razlog, i to:

- 1) zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana, ukoliko je prethodno zaposlenom dao instrukcije za rad;*
- 2) zbog nepoštovanja obaveza koje su predviđene zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, koji mora biti usaglašen sa zakonom i kolektivnim ugovorom;*
- 3) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti rad kod poslodavca u slučajevima propisanim zakonom i kolektivnim ugovorom ili aktom poslodavca, koji mora biti usaglašen sa zakonom i kolektivnim ugovorom;*
- 4) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 40 stav 1 tač. 1 i 2 ovog zakona;*
- 5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 40 stav 1 tačka 3 ovog zakona;*
- 6) ako zloupotrijebi pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad;*
- 7) zbog ekonomskih problema u poslovanju;*
- 8) u slučaju tehničko-tehnoloških ili restrukturalnih promjena usljed kojih je prestala potreba za njegovim radom. Poslodavac može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka iz člana 144 ovog zakona, u slučaju iz st. 2 i 3 ovog člana.*

Zaposleni iz stava 1 tač. 5, 7 i 8 ovog člana ima pravo na isplatu otpremnine što se ne smatra opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu

Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 143 ovog zakona, ne smatra se:

- 1) privremena spriječenost za rad zbog bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;*
- 2) korišćenje porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva, odsustva sa rada radi njege djeteta i posebne njege djeteta;*
- 3) članstvo u političkoj organizaciji; sindikatu; različitost prema ličnom svojstvu zaposlenog (pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno porijeklo, vjeroispovijest, političko ili drugo uvjerenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog);*
- 4) djelovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih u skladu sa zakonom;*
- 5) obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom i ugovorom o radu;*

6) obraćanje zaposlenog nadležnim državnim organima zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji;

7) obraćanje ili ukazivanje zaposlenog poslodavcu ili nadležnim državnim organima na ugrožavanje životne sredine u vezi sa poslovanjem poslodavca.

Odluku o otkazu ugovora o radu zbog neostvarivanja rezultata rada u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana, ukoliko je prethodno zaposlenom dao instrukcije za rad, zbog nepoštovanja obaveza koje su predviđene zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu i ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti rad kod poslodavca u slučajevima propisanim zakonom i kolektivnim ugovorom ili aktom poslodavca, poslodavac može donijeti nakon što prethodno upozori zaposlenog o postojanju razloga za otkaz.

Upozorenje se daje u pisanoj formi i sadrži razloge za otkaz, dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje koji ne može biti kraći od pet radnih dana.

Poslodavac je dužan da upozorenje dostavi na mišljenje sindikatu čiji je zaposleni član, koji je dužan da se u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja izjasni u pisanoj formi.

Odluku o otkazu ugovora o radu donosi nadležni organ poslodavca, odnosno poslodavac, u formi rješenja i dostavlja ga zaposlenom.

Rješenje mora sadržati: osnov za davanje otkaza, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku i ono je konačno.

Zaposleni koji nije zadovoljan navedenim rješenjem ima pravo da pokrene spor pred nadležnim sudom radi zaštite svojih prava, u roku od 15 dana od dana prijema rješenja, a može da pokrene postupak i pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova.

U slučaju spora povodom prestanka radnog odnosa, teret dokazivanja opravdanosti i zakonitosti razloga za otkaz je na poslodavcu. Ukoliko se u postupku utvrdi da nijesu postojali zakoniti ili opravdani razlozi za otkaz ugovora o radu, bilo da ih je poslodavac sam propisao svojim aktom ili ih je predvidio ugovorom o radu, zaposleni ima pravo da se vrati na rad, kao i pravo na naknadu materijalne i nematerijalne štete, u zakonom predviđenom postupku. U koliko se u postupku utvrdi da je zaposlenom nezakonito ili neopravdano otkazan ugovor o radu, ima pravo na naknadu materijalne štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja bi ostvario da je bio u radnom odnosu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu i uplatu doprinosa za obavezno socijalno osiguranje.

Naknada štete umanjuje se za iznos primanja koja je zaposleni ostvario po osnovu ugovora o radu po prestanku radnog odnosa.

Ukoliko se u postupku utvrdi da je otkaz imao za posljedicu povredu prava ličnosti, časti, ugleda i dostojanstva, zaposleni ima pravo na naknadu nematerijalne štete, u zakonom predviđenom postupku.

Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje 30 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa (otkazni rok), u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Zaposleni može, ako se sporazumije sa nadležnim organom poslodavca, da prestane sa radom i prije isteka vremena za koje je dužan da ostane na radu, s tim što mu se za to vrijeme obezbjeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Ako zaposleni, na zahtjev poslodavca prestane da radi prije isteka otkaznog roka, ima pravo na naknadu zarade i ostala prava iz rada i po osnovu rada, kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Za vrijeme otkaznog roka zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada najmanje četiri sata nedjeljno radi traženja novog zaposlenja. Ako je zaposleni postao privremeno nesposoban za rad u toku vremena za koje je dužan da ostane na radu, na njegov zahtjev, tok vremena iz se zaustavlja i nastavlja da teče po prestanku privremene nesposobnosti za rad.

Zabranjeni prestanak radnog odnosa

Komiteta podsjeća da niz odredbi Povelje zahtijevaju povećanu zaštitu od prestanka radnog odnosa po određenim osnovima:

- Član 1 stav 2, član 4 stav 3 i 20: diskriminacija;
- Član 5: sindikalne aktivnosti;
- Član 6 stav 4: učešće u štrajku;
- Član 8 stav 2: materinstvo;
- Član 15: invalidnost;
- Član 27: porodične obaveze;
- Član 28: predstavljanje radnika.

Većina ovih razloga su takođe navedeni u Aneksu članu 24 kao nevaljani razlozi za prestanak radnog odnosa. Međutim, Komitet će nastaviti da razmatra usklađenost nacionalnih situacija Poveljom u pogledu ovih razloga za prestanak radnog odnosa u vezi sa relevantnim odredbama. Njegovo ispitivanje povećane zaštite od prestanka radnog odnosa iz razloga predviđenih u Aneksu članu 24 će na taj način biti ograničeno na one koji nisu obuhvaćeni na drugom mestu u Povelji, naime "podnošenje žalbe ili učešće u postupku protiv poslodavca u vezi sa navodnim kršenjem zakona ili propisa ili obraćanjem nadležnim upravnim organima" i "privremeno odsustvo sa posla zbog bolesti ili povrede".

Što se tiče prvog osnova, Komitet smatra (Zaključci 2003, izjava o tumačenju člana 24) da nacionalno zakonodavstvo treba da sadrži eksplicitne mjere zaštite protiv prestanka radnog odnosa po ovom osnovu. Čuvanje protiv odmazdelica koja pribjegavaju sudovima ili drugim nadležnim organima da sprovedu svoja prava, je od suštinskog značaja u svakoj situaciji u kojoj radnik navodi kršenje zakona. U odsustvu bilo kakve eksplicitne zakonske zabrane, države moraju biti u stanju da pokažu kako je nacionalno zakonodavstvo u skladu sa zahtjevima Povelje. **Komiteta pita koja pravila važe za zaštitu**

zaposlenih od raskida radnog odnosa u slučaju da ulože žalbu ili učestvuju u postupku protiv poslodavca.

ODGOVOR:

U skladu sa članom 143a Zakona o radu, obraćanje zaposlenog sindikatu, ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom i ugovorom o radu, ne smatra se opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu

Što se tiče otpuštanja zbog bolesti, Komitet podsjeća da na osnovu člana 24. rok može biti stavljen na zaštitu od otkaza u takvim slučajevima. Odsustvo sa posla može predstavljati valjan razlog za razrešenje ukoliko ozbiljno remeti nesmetan rad preduzeća, a mora biti obezbijeđena zamjena za odsutnog zaposlenog. Mora biti ponuđena dodatna zaštita kada je to potrebno za žrtve povrede na radu ili profesionalne bolesti. Komitet pita koja pravila važe u slučaju odsustva sa rada u slučajevima privremene nesposobnosti ili bolesti i da li stavljen rok na zaštitu od otpuštanja u takvim slučajevima.

ODGOVOR:

Zakon o radu propisuje u članu 75 pravo zaposlenog da odsustvuje sa rada iz zdravstvenih razloga u slučajevima privremene spriječenosti za rad, zbog bolesti, povrede na radu ili u drugim slučajevima u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju. Takođe zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada i zbog dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Za vrijeme privremene nesposobnosti za vrijeme spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju, zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

U slučaju odsustvovanja sa rada zbog bolesti, zaposleni je dužan da najkasnije u roku od tri dana o tome obavijesti poslodavca i da izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad dostavi poslodavcu u roku od pet dana od dana izdavanja izvještaja.

U skladu sa članom 143a Zakona o radu, privremena spriječenost za rad zbog bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja ne može biti opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Nadalje, Zakon o zdravstvenom osiguranju propisuje da pravo na naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad imaju osiguranici-zaposleni ako su:

- 1) usljed bolesti ili povrede privremeno spriječeni za rad;*
- 2) spriječeni da rade zbog medicinskog ispitivanja;*
- 3) izolovani kao kliconoše ili zbog pojave zaraze u njihovoj okolini;*
- 4) određeni da njeguju oboljelog člana uže porodice, u skladu sa opštim aktom Fonda za zdravstveno osiguranje;*
- 5) spriječeni da rade zbog dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa;*

6) određeni za pratioca oboljelog lica upućenog na liječenje ili ljekarski pregled u drugo mjesto, odnosno dok borave kao pratilac u stacionaru, u skladu sa opštim aktom Fonda za zdravstveno osiguranje.

Privremenu spriječenost za rad utvrđuje izabrani tim ili izabrani doktor, odnosno nadležna ljekarska komisija, zavisno od vrste i prirode bolesti, u skladu sa aktom Fonda.

Naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad do 60 dana obračunava i isplaćuje poslodavac a poslije isteka 60 dana naknadu obračunava i isplaćuje poslodavac a Fond za zdravstveno osiguranje je refundira poslodavcu.

Naknada koju Fond za zdravstveno osiguranje refundira poslodavcu iznosi 70 % od osnova za naknadu, osim za slučajeve iz člana 28 stav 3 ovog zakona, za koje naknada iznosi 100 % od osnova za naknadu.

Naknada iz stava 2 ovog člana ne refundira se korisnicima sredstava iz sektora javne potrošnje (budžeta Crne Gore i budžetskih fondova).

Član 27 propisuje da je osnov za obračun naknade zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad prosjek osnovne zarade uvećane po osnovu vremena provedenog na radu za svaku započetu godinu radnog staža, koju je zaposleni ostvario u posljednjih 12 mjeseci koje prethode mjesecu u kome je nastupila privremena spriječenost za rad. Ukoliko nije moguće utvrditi osnov za naknadu, u tom slučaju osnov za naknadu se uzima iznos zarade u smislu stava 1 ovog člana koju bi zaposleni ostvario da je radio. Naknada zarade ne može biti veća od prosječne zarade zaposlenih u Crnoj Gori u prethodnoj godini, po podacima organa uprave nadležnog za poslove statistike, osim za privremene spriječenosti za rad propisane članom 28 stav 3 ovog zakona.

Naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad odrenuje se najmanje u visini od 70% od osnova za naknadu. Visina naknade, koju obezbjeđuje poslodavac iz svojih sredstava, utvrđuje se kolektivnim ugovorom, u skladu sa ovim zakonom. Naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad prouzrokovane povredom na radu i profesionalnom bolešću, izolovanja zbog kliconoštva, zbog davanja krvi, tkiva i organa, za vrijeme održavanja trudnoće, kao i za lica sa malignim oboljenjima, lica sa invaliditetom i lica sa mentalnim oboljenjima, obezbjeđuje se u visini od 100% od osnova za naknadu.

Naknada zarade po osnovu privremene spriječenosti za rad za vrijeme održavanja trudnoće obezbjeđuje se od prvog dana privremene spriječenosti za rad iz sredstava Fonda za zdravstveno osiguranje namijenjenih za obavezno zdravstveno osiguranje.

Naknada zarade, u skladu sa ovim zakonom, pripada od prvog dana privremene spriječenosti za rad i za sve vrijeme trajanja te spriječenosti, ali samo za vrijeme za koje bi osiguranik radio i ostvario zaradu da nije nastupila privremena spriječenost za rad.

U slučaju dužeg trajanja privremene spriječenosti za rad prouzrokovane bolešću ili povredom, a najkasnije po isteku 10 mjeseci neprekidne spriječenosti za rad, odnosno po isteku 12 mjeseci u toku

kojih je bilo ukupno 10 mjeseci spriječenosti za rad sa prekidima, Fond za zdravstveno osiguranje je dužan da zaposlenog sa potrebnom medicinskom dokumentacijom uputi nadležnom organu za ocjenu radne sposobnosti, odnosno invalidnosti prema propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju. Fond za zdravstveno osiguranje je dužan da izvrši ocjenu radne sposobnosti, odnosno invalidnosti u roku do 60 dana od dana podnošenja zahtjeva za ocjenu radne sposobnosti i za to vrijeme naknadu zarade obezbjeđuje Fond za zdravstveno osiguranje, a po isteku tog roka, naknadu zarade obezbjeđuje Fond penzijskog i invalidskog osiguranja.

Pravo na naknadu zarade prestaje kada rješenje o utvrđenoj invalidnosti prema propisima o invalidskom osiguranju postane pravosnažno. Upućivanje zaposlenog na ocjenu radne sposobnosti, isplata naknade zarade, vrste oboljenja kod kojih se izuzetno može dati ocjena i mišljenje da liječenje nije završeno i druga pitanja od značaja za ostvarivanje ovog prava uređuju se ugovorom između Fonda za zdravstveno osiguranje i Fonda penzijskog i invalidskog osiguranja.

Zakon propisuje i situacije kada korisniku ne pripada naknada zarade, a to je ako:

- 1) je namjerno prouzrokovao spriječenost za rad;*
- 2) je spriječenost za rad prouzrokovana dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci;*
- 3) se za vrijeme privremene spriječenosti za rad bavi privrednom ili drugom djelatnošću kojom ostvaruje prihod;*
- 4) je namjerno sprječavao ozdravljenje;*
- 5) se bez opravdanog razloga ne podvrgne liječenju, osim ako za liječenje nije potreban pristanak predviđen posebnim propisima;*
- 6) se bez opravdanog razloga ne javi izabranom doktoru ili izabranom timu, odnosno komisiji za ocjenu sposobnosti ili se ne odazove na ljekarski, odnosno komisijski pregled u zakazano vrijeme.*

Osiguraniku ne pripada naknada zarade od dana kada su utvrđene prethodno navedene okolnosti pa sve dok traju te okolnosti ili njihove posljedice. Ako se pomenute činjenice utvrde poslije ostvarivanja prava na naknadu, isplata naknade osiguraniku se obustavlja.

Takođe naknada zarade ne pripada licima na izdržavanju kazne zatvora i licima prema kojima se sprovodi mjera bezbjednosti obaveznog psihijatrijskog liječenja i čuvanja u zdravstvenoj ustanovi, kao i licima kojima je izrečena mjera obaveznog liječenja i čuvanja alkoholičara i narkomana

Mjere i sankcije

Komitet podsjeća da član 24. Povelje zahtijeva da sudovi ili drugi nadležni organi moguda narede adekvatnu naknadu, vraćanje na posao ili drugu odgovarajuću pomoć. Da bi se smatrala prikladnom, kompenzacija treba da uključi naknadu finansijskih gubitaka nastalih između dana razrješenja i odluke žalbenog tijela o zakonitosti razrješenja, mogućnost ponovnog zaposlenja i/ili naknade dovoljne da odvrati poslodavca i proporcionalne šteti koju pretrpi žrtva.

Prema izvještaju, ako zaposleni nije zadovoljan raskidom radnog odnosa on/ona imaju pravo da pokrenu postupak pred nadležnim sudom kako bi zaštitili svoja prava. Prema članu 146 Zakona o radu poslodavac je u slučaju prestanka radnog odnosa dužan da plati zaposlenom neplaćenu zaradu, i ostalu zaradu koju je zaposleni ostvario do dana prestanka zaposlenja. **Komitet pita koja pravila važe u slučaju nezakonitog prestanka radnog odnosa i koji je iznos naknade za štetu.**

ODGOVOR:

Zaposleni koji nije zadovoljan rješenjem o otkazu, ima pravo da pokrene spor pred nadležnim sudom radi zaštite svojih prava u roku od petnaest dana od dana prijema rješenja, a može da pokrene postupak i pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova. U slučaju spora povodom prestanka radnog odnosa teret dokazivanja opravdanosti i zakonitosti razloga za otkaz je na poslodavcu. Ukoliko se u sporu utvrdi da nijesu postojali zakoniti ili opravdani zazlozi za otkaz ugovora o radu, dakle da je u pitanju nezakoniti prestanak radnog odnosa, zaposleni ima pravo da se vrati na rad i pravo na naknadu materijalne i nematerijalne štete u zakonom predviđenom postupku. Ukoliko se u postupku utvrdi da je zaposlenom nezakonito ili neopravdano otkazan ugovor o radu ima pravo na naknadu materijalne štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja bi ostvario da je bio u radnom odnosu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu i uplatu doprinosa za obavezno socijalno osiguranje. Ukoliko se u postupku utvrdi da je otkaz imao za posledicu povredu prava ličnosti, časti, ugleda i dostojanstva zaposleni ima pravo na naknadu nematerijalne štete u zakonom predviđenom postupku.

Nezakoniti prestanak radnog odnosa, kao pravni osnov za vođenje postupka mirnog rješavanja radnih sporova pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova, naveden je u 540 predloga.

Od ukupnog broja podnijetih predloga, 63,40% riješeno je saglasnošću strana u postupku, u 8,20% predmeta povučen je predlog za mirno rješavanje radnih sporova prije otvaranja glavne rasprave, dok je u 28,40% predmeta postupak obustavljen iz razloga što druga strana u sporu nije prihvatila vođenje postupka mirnog rješavanja nastalog radnog spora ili strane u sporu nijesu postigle saglasnost o rješavanju istog.

Predmet spora:

- *Prestanak radnog odnosa zbog neprihvatanja aneksa ugovora o radu, iz razloga suprotnih članu 40 Zakona o radu;*
- *Prestanak radnog odnosa na određeno vrijeme zbog korišćenja porodijskog odsustva;*
- *Prestanak radnog odnosa po sili zakona, a prije navršenih 67 godina života;*
- *Prestanak radnog odnosa nakon zastare vođenja postupka za utvrđivanje povrede radne obaveze zaposlenog;*
- *Prestanak radnog odnosa usljed proglašenja zaposlenog tehnološkim viškom - bez sprovođenja zakonom propisane procedure;*
- *Prestanak radnog odnosa usljed proglašavanja zaposlenog tehnološkim viškom - bez isplate otpremnine.*