

## **INFORMACIJA O ZAKLJUČIVANJU PROGRAMA DOSTOJANSTVENOG RADA 2024.-2027. GODINE I POTPISIVANJU MEMORANDUMA O RAZUMIJEVANJU O PROGRAMU DOSTOJANSTVENOG RADA ZA 2024.-2027. GODINU**

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

PDR za Crnu Goru za period 2024-2027. godine (PDR) je treći po redu program koji je Crna Gora zaključila sa tripartitnim konstituentima, i rezultat je tripartitnih konsultacija o podršci MOR-a u Crnoj Gori za period 2024-2027. Sadržaj programa je pripremljen i validiran na radionicama održanim u martu 2023. i u martu 2024. godine sa ciljem prevazilaženja ključnih izazova u ovoj oblasti kao što su; stopa nezaposlenosti naročito među mladima i ženama, dugoročna nezaposlenost, neformalno zapošljavanje i emigracije, unapređenje socijalnog dijaloga, jačanje zaštite i zdravlja na radu kao i unapređenje prava iz oblasti rada.

Istovremeno, novi PDR podržava nacionalne razvojne prioritete koji su navedeni u Programu ekonomskih reformi, doprinosi nacionalnim prioritetima vezano za ciljeve održivog razvoja (SDG) i definiše doprinos MOR integrisanom programu UN-a za Crnu Goru (2023-2027).

PDR ima za cilj da pomogne državi da odgovori na izazove u oblastima u kojima MOR ima komparativne prednosti, a to su rad i socijalne politike. Dva prioriteta u programu za period 2024-2027 sa ukupno sedam ishoda su: promocija inkluzivnog i produktivnog zapošljavanja i poboljšani uslovi rada za sve zaposlene u Crnoj Gori.

Programske aktivnosti će se finansirati kroz kombinaciju sredstava iz Crne Gore, redovnog budžeta MOR-a i vanbudžetskih izvora MOR-a. Treba napomenuti da su novi oblici pomoći dostupni kroz proces pridruživanja EU. U tom kontekstu, MOR i tripartitni konstituenti iz Crne Gore moraju nastaviti da mobilišu resurse zajedno, na koherentan način, kako bi operacionalizovali PDR. Napominjemo, da su Programom dostojanstvenog rada za period 2024.-2027. aktivnosti vidljivosti i komunikacije usmjerene prvenstveno na tripartitne konstituente, kao i multilateralne i bilateralne donatorske organizacije,

organizacije civilnog društva i druge međunarodne i vladine agencije koje rade u Crnoj Gori na istim ili sličnim temama. Sekundarna ciljna grupa je javnost uopšte u Crnoj Gori.

Fokus aktivnosti zagovaranja i komunikacije biće na promociji Agende dostojanstvenog rada koja doprinosi ostvarenju ciljeva održivog razvoja u Crnoj Gori i nacionalnih ciljeva i prioriteta kao i pristupanju Crne Gore Evropskoj uniji putem usklađivanja nacionalnog zakonodavnog i institucionalnog okvira sa međunarodnim radnim standardima. Ove ključne poruke će se takođe razvijati zajedno sa tripartitnim konstituentima dok će aktivnosti biti sprovedene u konsultaciji, koordinaciji i/ili saradnji sa njima.

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

---

**MEMORANDUM OF UNDERSTANDING**  
**ON**  
**THE DECENT WORK COUNTRY PROGRAMME FOR 2024-2027**

Whereas the Government of Montenegro (the Government), the undersigned workers' and employers' organizations, and the International Labour Organization (ILO), represented by the International Labour Office (referred collectively as the Parties), wish to collaborate in order to promote and advance decent work in Montenegro,

Whereas the Parties have agreed and formulated the priorities of cooperation for 2024-2027 in the course of consultations between the Government and the social partners of Montenegro facilitated by the ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. The results and lessons learnt from implementation of the previous Decent Work Country Programme for 2019-2021 and its assessment made by tripartite constituents and ILO technical experts has been duly taken into account.

Whereas the Decent Work Country Programme (DWCP) for 2024-2027 supports the national development priorities as informed by the Montenegro Economic Reform Programme 2023-2025, advances on the national priorities relating to the Sustainable Development Goals (SDGs), outlined by the SDG Mainstreaming, Acceleration and Policy Support Mission (MAPS), especially the priorities relating to SDG 8, and defines the ILO contribution to the Integrated UN Programme for Montenegro (2023-2027), especially Outcome 1 (All people, especially the vulnerable, benefit from improved management and state of natural resources and increasingly innovative, competitive, gender-responsive and inclusive economic development that is climate resilient and low-carbon) and Outcome 2 (All people, especially the vulnerable, increasingly benefit from equitable, gender-responsive and universally accessible social and child protection system and quality services, including labour market activation and capabilities).

Whereas Montenegro is party to the 1947 Convention on the Privileges and Immunities of the Specialized Agencies (the 1947 Convention) and to its Annex I relating to the ILO as of 03 June 2006.

Now therefore, the Parties hereby agree as follows:

---

1. The Parties affirm their commitment to collaborate in the implementation of the Decent Work Country Programme (DWCP). The following are agreed as priorities of the DWCP:
  - I. Promote inclusive and productive employment
  - II. Improve conditions of work for all workers in Montenegro
2. The ILO agrees to assist in the mobilization of resources and to provide development cooperation in the implementation of the DWCP, subject to its rules, regulations, directives and procedures, the availability of funds and conditions to be agreed upon in writing.
3. In relation to DWCP and to any related activities of the ILO in the country, the Government will apply, to the Organization, its personnel and any person designated by the ILO to participate in ILO activities, the provisions of the 1947 Convention and its Annex I.
4. The proposed outcomes for 2024-2027 are achievable in the four-year period. The ILO, the Ministry of Labour, Employment and Social Dialogue of Montenegro and the social partners will review the programme implementation periodically through a Tripartite Overview Board, in order to assess progress made, while maintaining the necessary flexibility to adapt to emerging changes in the national context.
5. This Memorandum of Understanding (MoU) may be modified by agreement between the Parties.
6. Nothing in or relating to this MoU shall be construed as constituting a waiver of the privileges and immunities enjoyed by the ILO.

The DWCP document is attached to this MoU. In the event that the terms contained in the DWCP document are incompatible with the terms of this MoU, including the provisions referenced in article 3, then the latter shall govern and prevail. The original of the MoU has been written and signed in English. If this MoU is translated into another language, the English version shall govern and prevail.

This MoU, superseding all communications on this matter between the Parties, shall enter into force with effect from its signature by the authorized representatives of the Parties.

---

For and on behalf of the Government  
Organization

---

Naida Nišić  
Minister of Labour, Employment  
and Social Dialogue  
In Podgorica  
On *[Date]*

For and on behalf of the International Labour

---

Beate Andrees  
Regional Director for Europe and Central Asia  
In Podgorica  
On *[Date]*

For and on behalf of Montenegrin Employers  
Federation

---

Slobodan Mikavica  
President  
In Podgorica  
On *[Date]*

For and on behalf of the Confederation of Trade Unions  
of Montenegro

---

Dusko Zarubica  
General Secretary  
In Podgorica  
On *[Date]*

For and on behalf of the Union of Free Trade Unions of  
Montenegro

---

Srdja Keković  
General Secretary  
In Podgorica  
On *[Date]*

---



Vlada  
Crne Gore

**Nacionalni program dostojanstvenog rada  
2024. do 2027.**

**Crna Gora**

**[datum objavljivanja]**

---

## Sadržaj

1. Sažetak .....	16
2. Nacionalni kontekst: dijagnostička i situaciona analiza .....	17
2.1 Politička i ekonomska pozadina.....	17
2.2 Glavni trendovi na tržištu rada .....	18
<i>Zapošljavanje</i> .....	18
<i>Zarade i siromaštvo</i> .....	19
<i>Penzioni sistem</i> .....	20
<i>Socijalni dijalog</i> .....	21
2.3 Naučene lekcije.....	23
3. Nacionalni prioriteti i ishodi nacionalnog programa (CPO – country program outcomes) .....	24
<i>Ishod 1.1 Poboljšani programi podrške preduzećima sa posebnim fokusom na kreiranje kvalitetnih radnih mjesta</i> .....	24
<i>Ishod 1.2 Unaprijeđeni učinak Zavoda za zapošljavanje Crne Gore</i> .....	26
<i>Ishod 2.1 Novo radno zakonodavstvo je u skladu sa MRS i relevantnom pravnom tekovinom EU30</i> .....	33
<i>Ishod 2.3 Jače organizacije poslodavaca i radnika</i> .....	33
<i>Ishod 2.4 Pojačani kapaciteti za odgovor na neformalnost</i> .....	36
4. Aranžmani za upravljanje, planiranje implementacije, praćenje, izvještavanje i evaluaciju .....	38
4.1 Implementacija, praćenje učinka i aranžmani za evaluaciju, uključujući ulogu konstituenata MOR-a	38
4.2 Rizici .....	38
4.3 Plan finansiranja .....	39
PRILOG I .....	40
Plan zagovaranja i komunikacije .....	40

## **Lista skraćenica**

Agencija – Agencija za mirno rješavanje radnih sporova

APZ – Aktivni programi zapošljavanja (aktivni programi na tržištu rada)

CCA – UN Common Country Assessment (Zajednička procjena stanja u zemlji koju vrši UN)

CPO – Country Programme Outcome (Ishod nacionalnog programa)

DWCP – Decent Work Country Programme (Program dostojanstvenog rada)

ZZZCG – Employment Agency of Montenegro (Zavod za zapošljavanje Crne Gore)

EBMO – Employers and Business Membership Organisations (organizacije poslodavaca i poslovna udruženja)

EESE - Enabling Environment for Sustainable Enterprises (Podsticajno okruženje za održiva preduzeća)

PER - Economic Reform Programme (Program ekonomskih reformi)

ESAP - Employment and Social Affairs Platform (Platforma za zapošljavanje i socijalna pitanja)

EU – Evropska unija

EU27 – 27 država članica Evropske unije

EUR - Euro

SDI – Strane direktne investicije

BDP – bruto domaći proizvod

IKT – Informacione i komunikacione tehnologije

MOR - Međunarodna organizacija rada

NE – Neformalna ekonomija

MRS – Međunarodni radni standardi

LLL – cjeloživotno učenje

MAPS - Mainstreaming, Acceleration and Policy Support Mission (Misija za integraciju, ubrzanje i podršku programskim politikama)

UPCG – Unija poslodavaca Crne Gore

NEET – youth not in employment, education or training (mladi koji nisu zaposleni, nisu u obrazovanju ili na obuci)

MEIS - Montenegrin Education Information System (Crnogorski informacioni sistem u sektoru obrazovanja)



---

MONSTAT – Uprava za statistiku Crne Gore

OSH – occupational safety and health (zaštita i zdravlje na radu)

PIO – Fond za penzijsko i invalidsko osiguranje

PISA – Programme for International Student Assessment (Program za međunarodnu ocjenu učenika)

SAM-SDI - Self-Assessment Method for Social Dialogue Institutions (Metoda samoprocjene za institucije za socijalni dijalog)

SDG – Sustainable Development Goals (ciljevi održivog razvoja)

MSP – mala i srednja preduzeća

TUs – Trade Unions (sindikati)

TVET - Technical and Vocational Education and Training (Tehničko i stručno obrazovanje i obuka)

USSCG – Unija slobodnih sindikata Crne Gore

UN – Ujedinjene nacije

UNSDCF – United National Strategic Development Cooperation Framework (Okvir saradnje UN-a za strateški razvoj)

YG – Youth Guarantee (Garancija za mlade)

YGIP – Youth Guarantee Implementation Plan (Plan implementacije garancije za mlade)

## 1. Sažetak

**Zašto je potreban Nacionalni program dostojanstvenog rada?** [Decent Work Country Programmes](#) (DWCPs) Nacionalni programi dostojanstvenog rada predstavljaju glavni planski okvir za pružanje podrške MOR-a zemljama članicama. Oni predstavljaju srednjoročni plan koji usmjerava rad MOR-a u zemlji u skladu sa prioritetima i ciljevima dogovorenim sa vladama, sindikatima i organizacijama poslodavaca.

**Kako je program definisan?** Novi DWCP za Crnu Goru je rezultat tripartitnih konsultacija o podršci MOR-a u Crnoj Gori za period 2024-2027. Nacrt programa je pripremljen i validiran putem radionica sa konstituentima MOR-a u martu 2023. i u martu 2024. godine. Novi DWCP podržava nacionalne razvojne prioritete prema informacijama iz Programa ekonomskih reformi<sup>1</sup>, doprinosi nacionalnim prioritetima vezano za ciljeve održivog razvoja (SDG) koje je navela Misija za integraciju, ubrzanje i podršku politikama (MAPS), posebno cilju SDG 8. Ovaj program definiše i doprinos MOR-a Integrisanom programu UN-a za Crnu Goru (2023-2027), posebno *Ishodu 1* (Svi ljudi, posebno ranjivi, imaju koristi od poboljšanog upravljanja i stanja prirodnih resursa i sve inovativnijeg, konkurentnijeg, rodno odgovornog i inkluzivnijeg ekonomskog razvoja koji je otporan na klimatske promjene i sa niskom emisijom ugljenika) i *Ishodu 2* (Svi ljudi, posebno ranjivi, sve više imaju koristi od pravednog, rodno odgovornog i univerzalno dostupnog sistema socijalne i dječje zaštite i kvalitetnih usluga, uključujući aktivaciju na tržištu rada i sposobnosti)<sup>2</sup>.

**Koji su izazovi na kojima treba raditi?** Ključni izazovi na tržištu rada su isti kao i prije pandemije: niska zaposlenost, povišeni nivoi nezaposlenosti i neaktivnosti, naročito među mladima i ženama, visoka učestalost dugotrajne nezaposlenosti, visoka neformalnost i nastavak emigracije. Stope zaposlenosti su se vratile na nivoe prije pandemije, ali ostaju niske u poređenju sa prosjekom EU. Ključno pitanje socijalne zaštite i dalje je održivost penzionog sistema i potreba za jačanjem zdravlja i sigurnosti na radu. Socijalni dijalog treba dalje unapređivati i potrebni su dodatni naponi da se poboljša implementacija Zakona o radu.

**Ciljevi programa** DWCP ima za cilj da pomogne zemlji da odgovori na ove izazove. Dva prioriteta koje su identifikovali tripartitni konstituenti za program za 2023-2027, sa sedam očekivanih ishoda, su:

Prioritet	Ishodi
1. <b>Promocija inkluzivnog i produktivnog zapošljavanja</b>	1.1 Poboljšani programi podrške preduzećima
	1.2 Unaprijeđeni učinak Zavoda za zapošljavanje Crne Gore

<sup>1</sup> <https://www.gov.me/en/documents/53abfa01-43ff-46dd-b720-126ba805fcd5>

<sup>2</sup> <https://montenegro.un.org/sites/default/files/2022-07/United%20Nations%20Sustainable%20Development%20Cooperation%20Framework%20Montenegro%202023-2027.pdf>

	1.3 Pojačani digitalni kapaciteti, inkluzivnost i responzivnost sistema razvoja vještina i cjeloživotnog učenja
<b>2. Poboljšani uslovi rada za sve radnike u Crnoj Gori</b>	2.1 Novo radno zakonodavstvo je u skladu sa MRS i relevantnom pravnom tekovinom EU
	2.2 Postoje novi mehanizmi za borbu protiv nasilja i uznemiravanja u svijetu rada i promovisanje rodne ravnopravnosti na radnom mjestu
	2.3 Jače organizacije poslodavaca i radnika
	2.4 Pojačani kapaciteti za odgovor na neformalnost

Program se zasniva na nalazima i naučenim lekcijama iz revizije Nacionalnog programa dostojanstvenog rada 2018-2022, koja je sprovedena 2022. godine. Fokus ovog novog programa je i dalje na promociji dostojanstvenog rada u Crnoj Gori i Agendi dostojanstvenog rada MOR-a, kao i na pružanju pomoći Crnoj Gori da ostvari napredak vezano za uslove iz pregovaračkog procesa sa EU u vezi sa socijalnom politikom i politikom zapošljavanja.

## 2. Nacionalni kontekst: dijagnostička i situaciona analiza<sup>3</sup>

### 2.1 Politička i ekonomska pozadina

**Razvojni kontekst u zemlji** Crna Gora je zemlja sa višim srednjim dohotkom, sa populacijom od 633.158 stanovnika<sup>4</sup>. Posljednji Izvještaj o razvoju po mjeri čovjeka ocjenjuje Crnu Goru kao zemlju koja ostvaruje jako visok razvoj po mjeri čovjeka i stavlja je na 49. mjesto od 191 analizirane zemlje.<sup>5</sup>

**Dohodak po glavi stanovnika zaostaje za prosjekom EU** Dok je dohodak po glavi stanovnika činio samo 41 posto prosječnog dohotka u EU 2010. godine, porastao je na 50 posto u 2019., prije nego što je pao na 45 posto 2020. godine zbog pandemije Covid-19 i djelimično se oporavio na 48 posto 2021. godine<sup>6</sup>. Dohodak je još uvijek najviši među šest ekonomija Zapadnog Balkana, ali jaz je i dalje velik i potrebno je ubrzati približavanje prosjeku EU.

<sup>3</sup> Nacionalni kontekst daje pregled glavnih izazova u oblasti zapošljavanja i socijalne politike duž četiri stuba Agende dostojanstvenog rada MOR-a. To ne znači da će novi DWCP – predstavljen u sljedećem poglavlju – tretirati sve ove izazove. DWCP je zasnovan na prioritetima koje su odabrali konstituenti MOR-a u Crnoj Gori.

<sup>4</sup> Monstat: [Preliminarni rezultati popisa 25.01.2024.pdf \(monstat.org\)](https://monstat.org/preliminarni-rezultati-popisa-25.01.2024.pdf).

<sup>5</sup> United Nations Development Programme (UNDP). Human Development Index Ranking 2021 (Izvještaj o razvoju po mjeri čovjeka, 2022).

<sup>6</sup> Eurostat, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=GDP\\_per\\_capita\\_consumption\\_per\\_capita\\_and\\_price\\_level\\_indices](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=GDP_per_capita_consumption_per_capita_and_price_level_indices)  
<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00114/default/table>

<b>Ekonomski rast usporavaju strukturni izazovi</b>	<p>Ključni strukturni izazovi ostaju nediverzifikovana ekonomija, u velikoj mjeri ovisna o turizmu (koji doprinosi sa oko 20 posto BDP-u), i relativno slaba međunarodna konkurentnost.</p> <p>Pandemija Covid-19 i krah međunarodnog turizma teško su pogodili nediverzifikovanu crnogorsku ekonomiju. Nakon decenije solidnog rasta BDP-a (sa prosječnim godišnjim rastom od 2,9 posto u periodu 2010-2019), privredna aktivnost se smanjila za 15,3 posto u 2020. godini<sup>7</sup>. Ipak, zemlja se brzo oporavila sa godišnjim stopama rasta od 13 posto i 6 posto 2021. i 2022. godine respektivno<sup>8</sup>. Ekonomija je snažno porasla u 2023., sa procijenjenih 6 posto rasta, ali se očekuje da će rasti umjerenije po stopi od 3,7 posto u 2024. godini<sup>9</sup>.</p>
<b>Potreba da se nastavi sa razvojem funkcionalne tržišne ekonomije i modernih institucija tržišta rada</b>	<p>Crna Gora je zemlja kandidat za članstvo u EU. Pristupni pregovori su otvoreni u junu 2012. Do danas su otvorena 33 od 33 pregovaračka poglavlja, od kojih su tri privremeno zatvorena<sup>10</sup>. Pregovori o Poglavlju 19 (Socijalne politike i zapošljavanje) pokrenuti su u decembru 2016. godine i trenutna tehnička pomoć MOR-a fokusira se na ovu agendu. Prema godišnjoj procjeni EU o napretku u pogledu ekonomskih kriterijuma, zemlja je dobro napredovala i umjerenost je pripremljena u razvoju funkcionalne tržišne ekonomije<sup>11</sup>. Crna Gora treba da nastavi da pokazuje napredak u razvoju operativnih kapaciteta Zavoda za zapošljavanje; jačanju Inspekcije rada i Inspekcije za zaštitu i zdravlje na radu; implementaciji revidiranog zakona o radu i reformi sistema socijalne zaštite, između ostalog i kroz sprovođenje strategije o deinstitucionalizaciji djece u sistemu zaštite.<sup>12</sup></p>

## 2.2 Glavni trendovi na tržištu rada

### *Zapošljavanje*

<b>Bolji izgledi za zapošljavanje, ali žene ostaju neiskorišćeni pokretač rasta</b>	<p>Podaci nedavne ankete o radnoj snazi (ARS) ukazuju na marginalno poboljšanje ukupne situacije na tržištu rada. U 2023. godini stopa učešća u radnoj snazi dostigla je 71,7 posto, pri čemu je najveći porast zabilježen među ženama starosti 15-24 godine (7,3 procentna poena u odnosu na 2022.). Stope zaposlenosti su nastavile da rastu u 2023. godini i dostigle 62,1 posto (56,9 posto za žene). Učešće žena u radnoj snazi je očigledno neiskorišćeni pokretač rasta. Žene su nedovoljno zastupljene u zaposlenosti i manje su plaćene u većini sektora privrede. Jaz u učešću u radnoj snazi između muškaraca i žena (koji se smanjuje tokom vremena, ali i dalje prelazi 10 procentnih poena u 2023.), ako se smanji, može dovesti do značajnih</p>
---	---

<sup>7</sup> MONSTAT, <https://www.monstat.org/eng/page.php?id=19&pageid=19>

<sup>8</sup> Procjena zasnovana na preliminarnim podacima o godišnjim stopama rasta kvartalnog BDP-a u 2022. <https://www.monstat.org/eng/page.php?id=1576&pageid=17>

<sup>9</sup> MMF, Završna izjava osoblja misije Član IV za 2024. godinu.

<sup>10</sup> Evropska komisija. 2022 Komunikacija o politici proširenja EU, Izvještaj za Crnu Goru za 2022. godinu.

<sup>11</sup> Ibid.

<sup>12</sup> Ibid.

---

makroekonomskih koristi<sup>13</sup>. Stopa nezaposlenosti je tokom vremena opadala u većini starosnih grupa, osim za žene. U 2023. godini stopa nezaposlenosti iznosila je 13,4 posto za cjelokupno stanovništvo (15-54 godine), što je pad sa 15 posto u 2022. godini; međutim, porasla je na 14,3 posto za žene (u odnosu na 13,1 u 2022.) i najizraženije za starosnu kohortu od 15 do 24 godine (+ 5,4 procentna poena). Ako se čitaju zajedno sa povećanjem učešća u radnoj snazi i povećanjem stope zaposlenosti (+3,6 procentnih poena) za istu starosnu grupu, ovi podaci bi zapravo mogli ukazivati na poboljšanje aktivacije i ukupnih izgleda na tržištu rada za mlade žene u Crnoj Gori.

**Strukturne barijere države van tržišta rada**

U 2023. godini Crna Gora je imala veoma niske stope zaposlenosti žena i stope njihovog učešća u radnoj snazi, sa samo 49,3% žena (15-64 godine) koje su učestvovala na tržištu rada, u poređenju sa 63,9% muškaraca (ILOSTAT). Ograničena dostupnost cjenovno pristupačnih ustanova za brigu o djeci, sa samo 29% djece uzrasta 0-2 godine i 73% djece od 3-6 godina upisanih u obrazovni sistem, jedan je od glavnih faktora koji doprinose tom stanju. Žene čine skoro 60% visokoobrazovanih radnika koji rade za platu. Uprkos njihovom višem obrazovanju, prosječni rodni jaz u zaradama je porastao sa 12,5 posto u 2014. na 21,6 posto u 2021., mjereno na sredini distribucije dohotka. (MOR 2023.)

### *Zarade i siromaštvo*

**Reforme su dovele do rasta zarada**

U poređenju sa 2021. godinom, prosječna nominalna neto zarada je porasla za 33,8 posto, ali 18,4 posto u realnim terminima, zbog izražene inflacije<sup>14</sup>. Visoki godišnji rast neto zarada u 2022. je direktan rezultat ambicioznog reformskog paketa pod nazivom „Evropa sad“, koji je Parlament usvojio 29. decembra 2021. Paket je, između ostalih mjera, predvidio ukidanje doprinosa za zdravstveno osiguranje koji su zamijenjeni drugim državnim prihodima i uvođenje neoporezivog dohotka do 700 eura bruto zarade, kao i uvođenje progresivnog oporezivanja dohotka fizičkih lica. Osim 2022. godine, prosječna neto zarada u Crnoj Gori porasla je za skromnih 9,2 posto tokom decenije 2012-2021, dok je realno čak opala za oko 5-6 posto, pošto je rast cijena bio veći od rasta nominalnih zarada tokom tog perioda<sup>15</sup>.

U aprilu 2024. prosječna bruto zarada iznosila je 1.036 eura, dok je prosječna neto zarada iznosila 828 eura. Po sektorima, najveća prosječna neto zarada izmjerena je u sektoru finansija i osiguranja, 1.309 eura, zatim prosječna neto zarada u oblasti snabdijevanja strujom, gasom, parom i klimatizacije, 1.209 eura. S druge strane, najnižu prosječnu neto zaradu imale su proizvodne i administrativne i prateće uslužne djelatnosti, od 662 eura, odnosno 659 eura respektivno.

---

<sup>13</sup> MMF procjenjuje da bi povećanje učešća žena u radnoj snazi na treći kvartil u susjednim zemljama moglo povećati BDP za 6 procentnih poena.

<sup>14</sup> Monstat, , <https://www.monstat.org/eng/page.php?id=1763&pageid=24>

<sup>15</sup> Monstat, zarade: <https://www.monstat.org/eng/page.php?id=1270&pageid=24>

Monstat, cijene: <https://www.monstat.org/eng/page.php?id=26&pageid=26>

Izračunato kao jednostavan prosjek od 12 godišnjih stopa inflacije za svaki mjesec u godini, tokom 2012-2021.

Kumulativna inflacija je 14,4 posto ako se izračunava kao zbir, ili 15,3 posto ako se izračunava kao složena godišnja stopa.

Tokom posljednjih četiri do pet godina, nivo minimalne zarade u Crnoj Gori je značajno porastao. Na dan 1. jula 2019. godine minimalna zarada iznosila je 222 eura mjesečno, što predstavlja povećanje od 15 posto u odnosu na prethodni nivo<sup>16</sup>. U maju 2021. godine izmijenjen je Zakon o radu i minimalna zarada od 222 eura je povećana na 250 eura, što je predstavljalo oko 47 posto tadašnje neto prosječne zarade. Konačno, krajem 2021. godine, paket politika „Evropa sad” povećao je neto minimalnu zaradu sa 250 eura na 450 eura mjesečno (na snazi od 1. januara 2022.)<sup>17</sup>, što čini oko 54 posto prosječne zarade (neto).

Prema podacima Uprave za inspekcijske poslove, tokom 2023. godine obavljeno je ukupno 18 nadzora po osnovu povreda na radu, i to: 1 smrtonosna i 17 teških povreda na radu, što predstavlja značajno smanjenje u odnosu na prethodne godine. Na osnovu nalaza nadzora moguće je zaključiti da su glavni uzroci: neprimjenjivanje sigurnosnih i zdravstvenih mjera na radu (pad sa visine ili u dubinu, udar električne struje, udar/gnječenje drvetom/kamenom), zapošljavanje lica koja nisu kvalifikovana za bezbjedan rad na poslovima koje obavljaju i koja nisu prethodno prošla zdravstvene preglede; habanje radne opreme, kao i korišćenje opreme bez prethodnog pregleda i ispitivanja od strane ovlašćenih organizacija za zaštitu i zdravlje na radu.

**Učestalost  
povreda na  
radu se  
smanjuje...**

Međutim, nezvanična statistika pokazuje znatno veću učestalost povreda na radu, jer ne postoje pouzdani podaci o povredama na radu i profesionalnim bolestima u Crnoj Gori. Postoji hitna potreba da se obezbijedi bolja statistika. Nedovoljno prijavljivanje je veće u pogledu bolesti koje su povezane sa radom, uprkos tome što zemlja ima listu profesionalnih bolesti. Nema dobar sistem da otkrije i zaključi da li je bolest povezana sa poslom.

**... ali  
nezvanična  
statistika  
pokazuje veću  
učestalost  
povreda na  
radu**

Edukacija zaposlenih iz oblasti zaštite i zdravlja na radu je dobro definisana zakonskim aktima, ali crnogorskom obrazovnom sistemu nedostaje posebna edukacija iz ove oblasti na svim nivoima. Prioriteti treba da budu uvođenje obrazovanja iz oblasti bezbjednosti i zdravlja na radu u srednjim stručnim školama, kao i osmišljavanje programa tercijarnog obrazovanja koji bi vodio do diplome u oblasti bezbjednosti i zdravlja na radu.<sup>18</sup>

### *Penzioni sistem*

**Nedovoljno  
finansirani  
javni**

Penzijski sistem u Crnoj Gori je pay-as-you-go sistem (sistem uplata po dospijeću - doprinosi sadašnjih radnika koriste se za isplatu tekućih penzija), i on je u reformi od 2004. godine. Penzijsko i invalidsko osiguranje finansira se iz doprinosa i drugih

<sup>16</sup> EK. ESPN Flash izvještaj 2019/28. Povećanje minimalne zarade u Crnoj Gori od 01.07.2019.

<sup>17</sup> Kroz izmjene Zakona o radu, Službeni list Crne Gore 145/2021

<sup>18</sup> Ibid.

---

**penzioni sistem**

prihoda, dok obaveze plaćanja prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja garantuje država, odnosno deficit se pokriva iz državnog budžeta; međutim, zbog značajnog rasta naplate doprinosa, učešće transfera iz budžeta u strukturi finansiranja penzija se konstantno smanjuje. U 2023. godini učešće ukupnih prihoda od doprinosa u strukturi finansiranja Fonda PIO Crne Gore iznosilo je 93,5%, dok je učešće transfera iz budžeta iznosilo 6,5%, što je smanjenje u odnosu na isti period 2022. godine. godine, kada su izvorni prihodi iznosili 82,44%, dok su opšti prihodi iz budžeta iznosili 17,56%. U decembru 2023. godine isplata prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja u potpunosti je finansirana iz izvornih prihoda, koji su iznosili 106,82%. U prošlosti su postojala dva privatna penziona fonda; međutim, njihovo poslovanje pokazalo se neuspješnim, pa su prestali sa radom 2020. godine.

**Postepeno povećanje starosne granice za penziju**

Vlada Crne Gore je u decembru 2023. godine izmijenila Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju, kako bi se propisao jedan integrisani limit za ostvarivanje prava na starosnu penziju, za žene i muškarce, sa navršениh 65 godina. Novim zakonom je povećana i nominalna vrijednost minimalne penzije na 450 eura od 1. januara 2024. godine.

Prema statistici Fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje (Fond PIO), prosječna penzija u Crnoj Gori u decembru 2023. godine iznosila je 424,82 eura, dok je broj penzionera u Crnoj Gori bio 111.778. Učešće korisnika starosnih penzija u ukupnom broju penzionera u Crnoj Gori je 59,6 posto, korisnika invalidskih penzija 15,1 posto, a korisnika porodičnih penzija 25,3 posto.<sup>19</sup>

### *Socijalni dijalog*

**Potreba za boljom implementacijom Zakona o radu**

Izmjene Zakona o radu, koji je revidiran u četiri navrata u periodu 2020-2022. godine, moraju se na djelotvoran način primijeniti<sup>20</sup>. Opšti kolektivni ugovor zaključen je u decembru 2022. godine. Njime su osigurana unaprijeđena prava zaposlenih i povoljniji uslovi rada nego do sada. Jedna od ključnih novina Opšteg kolektivnog ugovora je da se osnovi za povećanje zarade po osnovu rada noću, za vrijeme državnih i vjerskih praznika, prekovremenog rada, rada nedjeljom i dvokratnog rada ne računavaju u minimalnu zaradu, već se obračunavaju na iznos minimalne zarade, što do sada nije bio slučaj. Unaprijeđena je osnova za povećanje zarade za rad nedjeljom, dvokratni rad i rad u pripravnosti. Zarada za vrijeme rada nedjeljom uvećana je u iznosu od 80 posto po satu, s tim što su zbog prirode posla određene aktivnosti izuzete. Novi Opšti kolektivni ugovor po prvi put, u skladu sa odredbama Zakona o radu, ograničava trajanje prekovremenog rada na 250 sati godišnje, uz mogućnost različitih aranžmana na nivou grane i poslodavca.

**Granski kolektivni**

Osim toga, krajem 2022. godine potpisan je i Granski kolektivni ugovor za zaposlene u sektoru zdravstvene zaštite. To je prvi put da su zarade zaposlenima

---

<sup>19</sup> Broj korisnika prava iz PIO, <https://www.fondpio.me/statistika/> (samo na crnogorskom jeziku)

<sup>20</sup> Evropska komisija. 2022 Komunikacija o politici proširenja EU, Izvještaj za Crnu Goru za 2022. godinu.

<b>ugovor za sektor socijalne zaštite</b>	u sektoru zdravstvene zaštite povećane od 2016. godine. Potpisan je i Granski kolektivni ugovor za sektor obrazovanja, koji predviđa brojne odredbe za poboljšanje statusa prosvjetnih radnika. Tokom 2023. godine usvojen je novi Granski kolektivni ugovor za oblast javne uprave i pravosuđa i Granski kolektivni ugovor za pomorce na brodovima u međunarodnoj plovidbi. Mnogi granski kolektivni ugovori su izmijenjeni u cilju poboljšanja položaja zaposlenih, a posebno: Granski kolektivni ugovor za oblast kulture, Granski kolektivni ugovor za komunalno-stambenu djelatnost i Granski kolektivni ugovor za ustanove za studentski standard.
Fragmentirani sindikati	Sindikalni pejzaž u Crnoj Gori ostaje prilično fragmentiran. Trenutno postoje dvije nacionalne sindikalne centrale – Savez sindikata Crne Gore i Unija slobodnih sindikata Crne Gore, kao i veliki broj nezavisnih pojedinačnih sindikata. Procjenjuje se da je stepen sindikalne organizacije oko 15 posto u privatnom i javnom sektoru, sa značajno većim stepenom sindikalnog organizovanja radnika na određeno ili neodređeno vrijeme <sup>21</sup> . Djelotvornost socijalnog dijaloga ostaje ograničena, djelimično zbog nedostatka kulture dijaloga, kao i skepticizma poslodavaca prema sindikatima.
<b>Tripartitni socijalni dijalog</b>	Tripartitnim Socijalnim savjetom je 2022. godine predsjedavao predstavnik Vlade i Savjet je održao niz sjednica. Savjet je prvu sjednicu u novom četvorogodišnjem mandatu održao 28. decembra 2022. godine, a po principu rotacije, u 2023. godini mjesto predsjednika Savjeta pripadalo je predstavniku Saveza sindikata Crne Gore. Predstavnik Unije poslodavaca Crne Gore predsjedava Socijalnim savjetom u 2024. godini. Generalno, i dalje je važno da Socijalni savjet bude na djelotvorniji način uključen u kreiranje politike.
<b>Međunarodni radni standardi i pravna tekovina EU</b>	Crna Gora je ratifikovala 76 konvencija MOR-a, uključujući deset od jedanaest fundamentalnih instrumenata i četiri prioritetne konvencije <sup>22</sup> . Međutim, još uvijek ima posla koji treba uraditi na sprovođenju međunarodnih standarda rada u praksi. Zakonodavstvo Crne Gore o ZZR, kao i pravila o osiguranju i profesionalnim penzijama djelimično su usklađeni sa propisima EU i prvenstveno se zasnivaju na pravilima direktive Solventnost I. Agencija za nadzor nad osiguranjem je tokom 2022. godine nastavila rad na novom Zakonu o osiguranju, koji treba da obezbijedi dalje usklađivanje sa glavnim propisima EU, Direktivom Solventnost II i Direktivom o distribuciji osiguranja. <sup>23</sup>

<sup>21</sup> Vienna Institute for International Economic Studies, Wage Developments in the Western Balkans, Moldova and Ukraine, 2020, (podaci iz 2017.). str.35. (Bečki institute za međunarodne ekonomske studije, Promjene zarada na Zapadnom Balkanu, Moldavija i Ukrajina)

<sup>22</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102734](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102734)

<sup>23</sup> Evropska komisija. 2022 Komunikacija o politici proširenja EU, Izvještaj za Crnu Goru za 2022. godinu.



---

## 2.3 Naučene lekcije

<b>Revidirati potvrđene pozitivne nalaze</b>	<p>MOR je naručila reviziju implementacije drugog DWCP-a za Crnu Goru 2019-2021 kako bi izvukla pouke iz dosadašnje saradnje i ugradila ih u novi program. Sve u svemu, nalazi iz revizije završene u junu 2022. su pozitivni u pogledu implementacije i postignuća iz DWCP intervencija.</p>
<b>COVID-19 i promjene političkog konteksta uticale su na program</b>	<p>Pandemija COVID-19 i česte promjene u vladi Crne Gore značajno su odložile implementaciju posljednjeg DWCP-a. Međutim, MOR i zainteresovani akteri uspjeli su da prilagode planski okvir kad god je to bilo potrebno. Revizija je pomenula i potrebu za povećanjem i diverzifikacijom finansijske podrške za DWCP.</p> <p>Ova revizija predlaže bliže praćenje napretka implementacije DWCP-a i bolju razmjenu znanja o dostignućima među akterima iz Crne Gore.</p>
<b>Potrebno je tješnje praćenje</b>	<p>Nalazi revizije su potvrdili potrebu da se nastavi sa jačanjem socijalnog dijaloga kao prioritetnim pitanjem.</p>

### 3. Nacionalni prioriteti i ishodi nacionalnog programa (CPO – country program outcomes)

Izbor prioriteta za DWCP za Crnu Goru 2024-2027 podržava i nacionalne i globalne ciljeve (SDG), uključujući pristupanje Crne Gore EU. Vlada Crne Gore pristupanje EU doživljava kao jedan od ključnih akceleratora u postizanju ciljeva održivog razvoja. Dvije ključne prioritetne oblasti za novi DWCP su:

Prioritet	Ishodi
<b>1. Promovisati inkluzivno i produktivno zapošljavanje</b>	1.1 Poboľjšani programi podrške preduzećima sa posebnim fokusom na kreiranje kvalitetnih radnih mjesta
	1.2 Unaprijeđeni učinak Zavoda za zapošljavanje Crne Gore
	1.3 Povećani digitalni kapacitet, inkluzivnost i odgovr sistema razvoja vještina i unapređenje sistema priznavanja ranijeg učenja
<b>2. Unaprijediti uslove za rad za sve radnike</b>	2.1 Novo radno zakonodavstvo je u skladu sa MRS i relevantnom pravnom tekovinom EU
	2.2 Postoje novi mehanizmi za promociju rodne ravnopravnosti i borbu protiv nasilja i uznemiravanja u svijetu rada
	2.3 Jače organizacije poslodavaca i radnika
	2.4 Pojačani kapaciteti za odgovor na neformalnost

*Ishod 1.1* Poboľjšani programi podrške preduzećima sa posebnim fokusom na kreiranje kvalitetnih radnih mjesta

#### Obrazloženje intervencije

Privatni sektor u Crnoj Gori ima značajan neiskorišteni potencijal za kreiranje novih radnih mjesta. Prema Programu ekonomskih reformi (PER) 2022-2024, glavni srednjoročni pokretači ekonomskog rasta su turizam, poljoprivreda, proizvodnja, energetika i IKT. U 2021. ovi sektori su predstavljali 24,4 posto ukupne dodate vrijednosti i činili oko jednu četvrtinu zaposlenosti u privatnom sektoru. Uprkos potencijalu za kreiranje radnih mjesta, neki od ovih sektora nisu u stanju da ponude atraktivne plate i dobre uslove za rad zbog niske produktivnosti i nemogućnosti pristupa unaprijeđenim tehnologijama.

Kako bi se iskoristio potencijal za otvaranje novih radnih mjesta, potrebne su sektorske intervencije kako bi se povećala produktivnost i poboľjšali uslovi rada. Međutim, preduzeća obično imaju ograničen pristup prilagođenim uslugama podrške koje koriste informacije iz sektorskih analiza.

---

Ovaj ishod je takođe naglašen u Akcionom planu Strategije pametne specijalizacije (S3) 2019-2024, koji je Crna Gora usvojila u cilju podsticanja sektorske transformacije i ekonomskog rasta

**Teorija  
promjene**

**Ako MOR** radi s vladom i socijalnim partnerima u osmišljavanju novih usluga podrške za mala i srednja preduzeća radi poboljšanja efikasnosti resursa i usvajanja čistije proizvodnje i principa cirkularnosti...

...**onda** će preduzeća tražiti i koristiti ove nove usluge podrške da povećaju produktivnost i uslove rada u odabranim sektorima....

...što će **dovesti do** poboljšanja konkurentnosti i dohotka, kao i do napretka ka zelenijoj ekonomiji.

Planirane promjene će doprinijeti da Crna Gora MOR PB24-25 rezultat Strateške politike 3.2 i SDG ciljeve 8.3; 8.5; 8.8; 9.3.

**Mjere učinka**

- Broj raspoloživih sektorskih usluga i intervencija za tretiranje veza između veće produktivnosti i boljeg kvaliteta radnih mjesta

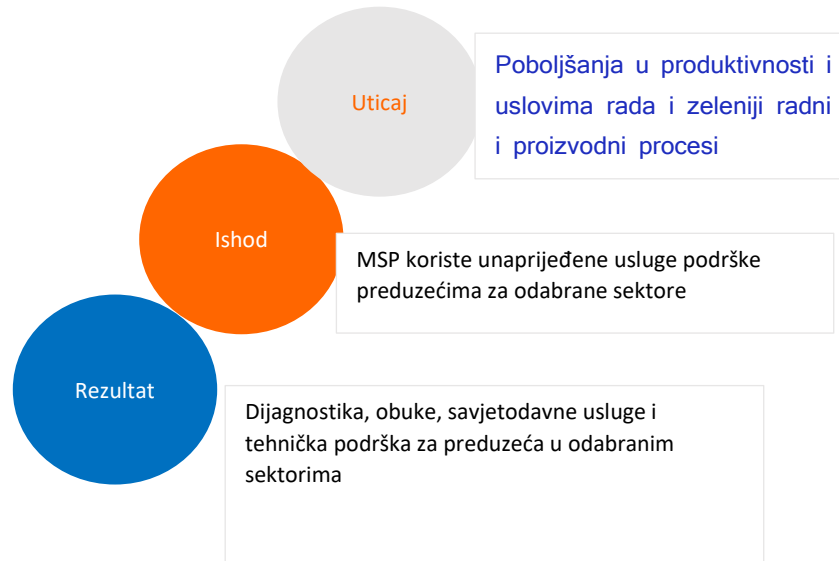
**Polazni osnov:** *Ne postoje sektorske usluge za mala i srednja preduzeća*

**Cilj:** *Najmanje 2 sektorske usluge podrške*

- Broj preduzeća koja koriste ponude/ usluge podrške za održivi razvoj preduzeća

**Polazni osnov: 0**

**Cilj:** *najmanje 20 po odabranom sektoru (treba dalje definisati na osnovu sektorske dijagnostike, lanca vrijednosti ili analiza tržišnog sistema*



### Ishod 1.2 Unaprijeđeni učinak Zavoda za zapošljavanje Crne Gore

#### Obrazloženje intervencije

Zavod za zapošljavanje Crne Gore (ZZZCG) je pravno lice sa statusom državnog fonda i odgovoran je za sprovođenje aktivnih politika na tržištu rada u Crnoj Gori. U proteklih nekoliko godina, nakon promjena na vlasti, Zavod je usvojio više različitih organizacionih struktura kroz niz akata o sistematizaciji. Međutim, brzi slijed promjena, ograničeno ulaganje u razvoj kapaciteta osoblja i sve veći zahtjevi u pogledu učinka Zavoda stvorili su značajan pritisak da se modernizuje institucija i njene ponude usluga i programa. Vlada i institucije EU očekuju da ZZZCG igra ključnu ulogu u realizaciji Garancije za mlade, (YG), veoma ambiciozne šeme za aktivaciju usmjerene na mlade koji nisu zaposleni, u sistemu obrazovanja ili na obuci. Uvođenje YG zahtijeva izmjenu pravnog okvira koji propisuje rad ZZZCG i drugih institucija kako bi odrazio poboljšanja u praktičnom radu i pristupima aktiviranju, slijedio principe individualizovanog pružanja usluga i kako bi se unaprijedili kvantitet i kvalitet usluga koje se pružaju poslodavcima. Ove promjene moraju biti brze i efikasne da bi podržale Garanciju za mlade, koja će biti testirana u odabranim biroima rada tokom 2025-26. prije proširenja primjene. Poseban akcenat će biti stavljen na ulogu ZZZCG u aktivaciji žena na tržištu rada.

**Ako** MOR pruži tehničku pomoć za izmjenu pravnog okvira koji će podržati ZZZCG da odrazi principe aktivacije, i ako MOR podrži osmišljavanje novih programa i prilagođavanje postojećih APZ, i ako se promovišu i koriste digitalni alati za registraciju i podnošenje zahtjeva, i ako se poboljšaju usluge za poslodavce, i ako MOR sprovede analizu sistema dječije zaštite i sprovede pilot testiranje inovativnog pružanja dječije zaštite

... **onda će** se poboljšati usluge podrške i za lica koja traže zaposlenje i za preduzeća, kao i rad Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, ....

## Teorija promjena

... što će dovesti do većeg broja zaposlenih žena i muškaraca.

Ove promjene će doprinijeti da Crna Gora ostvari napredak u postizanju MOR P&B24-25 rezultata Strateške politike 3.4 i SDG ciljeva 4.4, 8.3 i 8.6.

### Mjere učinka

- Zakonski okvir je izmijenjen tako da odražava principe aktivacije u skladu sa relevantnim preporukama EU.

**Polazni osnov:** Postojeće zakonodavstvo odražava marginalno razumijevanje principa aktivacije, posebno u pogledu mladih, žena, dugotrajno nezaposlenih, korisnika socijalne pomoći i osoba sa invaliditetom.

**Cilj:** Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima tokom nezaposlenosti, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI, Zakon o socijalnoj i dječijoj zaštiti i pripadajuća podzakonska akta izmijenjeni su do kraja 2027.

- *Dizajn APZ revidiran tako da odražava bolje prakse (profiliranje, obaveza zadržavanja i sufinansiranje)*

**Polazni osnov:** trenutno se ne primjenjuje

**Cilj:** 1) uspostavljeno statističko profiliranje (da/ne); 2) obaveza zadržavanja za poslodavce proširena za određene APZ (da/ne); 3) postepeno uvedeno sufinansiranje APZ od strane poslodavaca (da/ne)

- *Digitalni moduli za prijavu i podnošenje zahtjeva su promovisani i koriste se*

**Polazni osnov:** Ne postoje digitalni servisi za prijavu i podnošenje zahtjeva

**Cilj:** Tri modula su uvedena do kraja 2027. godine

### - Implementirani pilot modeli pružanja dječije zaštite

Analiza tržišnog sistema sektora dječije zaštite (2023): 0

Cilj (2027): 1

Pilotirani inovirani pristupi (2023): 0

Cilj (2027): 2



Izmjena zakonskog okvira; novi programi i prilagođavanje postojećih APZ; Koriste se digitalni moduli za registraciju i podnošenje zahtjeva; Usluge za poslodavce su poboljšane; analiza Sistema dječije zaštite i pilot testiranje modaliteta dječije zaštite

### *Ishod 1.3 Povećani digitalni kapacitet, inkluzivnost i responzivnost razvoja vještina i unapređenje priznanja ranijeg učenja*

#### **Obrazloženje intervencije**

Tokom proteklih godina, MOR je podržao Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija Crne Gore u razvoju odgovarajućeg i sveobuhvatnog sistema razvoja vještina i dostizanju standarda EU u tehničkom stručnom obrazovanju i obuci (TVET) i cjeloživotnom učenju (LLL). Crna Gora je preduzela višestruke napore da unaprijedi TVET sistem, npr. uspješnom implementacijom crnogorskog obrazovnog informacionog sistema (MEIS), primjenom dualnog stručnog usavršavanja (TVET) i priznavanja prethodnog učenja i osnivanjem sektorskih savjeta za vještine.

Međutim, crnogorski učenici zaostaju za standardima EU u pogledu znanja i vještina potrebnih u modernom, digitalnom društvu i ekonomiji (UN CCA nalazi (2021) i PISA-rezultati (2018)). TVET nastavnici imaju ograničene kapacitete da koriste digitalne alate za kreiranje sadržaja za učenje i da smisleno integrišu digitalizaciju u proces učenja. Postoji stalna potreba da se podrže pedagoški kapaciteti nastavnika u primjeni eLearninga (učenja elektronskim putem) i digitalno podržanog TVET-a, da se poboljšaju ishodi učenja i prilagode metodologije obuke procesima i promjenama na tržištu rada. Strukturni deficiti u kapacitetima nastavnog kadra su posebno prisutni u sjevernom dijelu zemlje. Škole, nastavnici i učenici imaju manji pristup digitalnim resursima, da uče o tržištu rada i da razumiju i steknu vještine potrebne poslodavcima. Osim toga, pandemija COVID-19 i njene posljedice snažno su uticale na sposobnost poslodavaca da finansijski učestvuju u dualnom TVET obrazovanju.

Potrebno je pronaći nove načine osiguravanja finansijske održivosti dualnog stručnog obrazovanja u Crnoj Gori, kako bi se obezbijedio njegov nastavak i uspjeh. Takođe, Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija Crne Gore nastoji da dalje unaprijedi priznavanje prethodnog učenja, da dalje razvija sistem cjeloživotnog učenja u zemlji. Konačno, kako bi se povećala responzivnost sistema razvoja vještina u cjelini na potrebe tržišta rada, Crna Gora nastoji da ojača sektorske pristupe u predviđanju potreba za vještinama. Da bi odgovorila na ove izazove, potrebna je podrška vezano za: a.) povećanje digitalnih vještina nastavnika u sistemu dualnog i stručnog obrazovanja i zapošljivosti TVET učenika, posebno na sjeveru Crne Gore, sa rodnom aspektom i naporima da se bolje uključe učenici sa invaliditetom i Romi; b.) poboljšanje sistema za priznavanje prethodnog učenja, c.) povećanje finansijske održivosti i učešća poslodavaca u dualnom sistemu stručnog obrazovanja i d.) podršku uparivanju vještina na nivou sektora.

---

**Teorija  
promjena**

**Ako** MOR pruži tehničku pomoć Ministarstvu prosvjete, nauke i inovacija kako bi se povećali kapaciteti nastavnika da primijene digitalno podržani TVET sistem, promovisale osnovne vještine zapošljivosti, pojačalo funkcionisanje dualnog stručnog obrazovanja i priznavanje prethodnog učenja i sprovela sektorska predviđanja vještina...

... **tada** će TVET sistem postati osjetljiviji na potrebe savremenog tržišta rada, povećaće se kapaciteti nastavnika i djelotvornost, kvalitet i relevantnost programa obuke i biće podržan adekvatniji sistem priznavanja prethodnog učenja, ...

... što će **dovesti do** povećane zapošljivosti i bolje tranzicije na tržište rada mladih i odraslih žena i muškaraca, naročito u sjevernom dijelu zemlje.

Planirane aktivnosti podržavaju Crnu Goru u postizanju napretka vezno za MOR P&B24-25 ishod Strateške politike 3 i SDG ciljeve 4.4 i 8.5.

**Mjere učinka:**

Broj nastavnika sa povećanim kapacitetima za primjenu digitalno podržanog TVET sistema.

**Polazni osnov:** 0.

**Cilj:** 2026: Najmanje 40 TVET nastavnika obučeno.

*Broj učenika koji su učestvovali u digitalnim ljetnjim kampovima i na obukama o osnovnim vještinama zapošljivosti.*

Strategija o održivijim mehanizmima finansiranja i učešću poslodavaca za dualno obrazovanje potvrđena od strane socijalnih partnera i usvojena na Vladi.

**Polazni osnov:** Ne postoji.

**Cilj:** Strategija razvijena i potvrđena do 2027.

Broj razvijenih sektorskih strategija vještina.

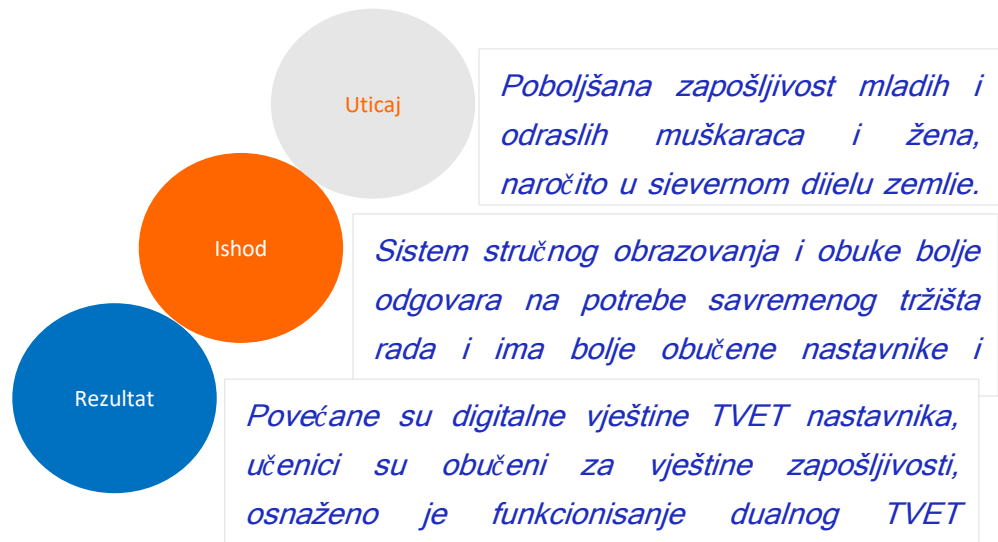
**Polazni osnov:** 0.

**Cilj:** Najmanje jedna sektorska strategija vještina razvijena do 2027.

Broj izrađenih prijedloga za pilot iskustva sa priznavanjem prethodnog učenja - RPL ("Mini-RPL").

**Polazni osnov:** 0.

**Cilj:** Najmanje 1 prijedlog za „Mini-RPL“ razvijen do 2027.



**Objasnjavanje  
intervencije**

*Ishod 2.1 Novo radno zakonodavstvo je u skladu sa MRS i relevantnom pravnom tekovinom EU*

Usklađivanje radnog zakonodavstva sa Međunarodnim radnim standardima (MRS) je od visokog prioriteta jer se u pravnoj tekovini EU eksplicitno pominju MRS. Tokom implementacije prethodna dva DWCP-a, MOR je pružio tehničku pomoć u revidiranju nekoliko pravnih akata: Zakona o radu, Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova, Zakona o promociji zapošljavanja, Zakona o socijalnom savjetu.

U periodu 2024-2027, Vlada će detaljno usaglasiti zakonski okvir, rješavanjem pitanja kao što je rad na daljinu i dalje unaprijediti zakonske tekstove kako bi se olakšala implementacija. Vlada će 2024. godine revidirati Zakon o radu i Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima u slučaju nezaposlenosti. Nakon ratifikacije Konvencije 190, Zakon o zabrani uznemiravanja na radu biće izmijenjen kako bi se dodatno uskladio sa međunarodnim standardima u ovoj oblasti.

**Ako** komentari MOR-a na nacrtu radnog zakonodavstva budu uvršteni u usvojene zakone i ako MOR obezbijedi tehničku pomoć za razvoj kapaciteta, razvoj podzakonskih akata i ponudi kvalitetne analize i ako se zakoni pravilno implementiraju u skladu sa MRS...

...**onda** će Crna Gora biti u potpunosti usklađena sa MRS i odgovarajućim zahtjevima iz pravne tekovine EU

**Teorija  
promjena**

... **što dovodi do** harmoničnih industrijskih odnosa koji doprinose povećanju produktivnosti i boljim uslovima rada.

Ova aktivnost podržava Crnu Goru u postizanju napretka vezano za MOR P&B24-25 ishod Strateške politike 1 i SDG ciljeve 8.5 i 8.8.



**Mjere učinka:**

Preporuke MOR-a su reflektovane u predloženim izmjenama zakona o radu.

**Polazni osnov:** ne postoji

**Cilj:** 80%

Broj nacrtu zakona o kojima se raspravlja na tripartitnom nivou.

**Polazna linija:** ne postoji

**Cilj:** 80%

Ratifikacija C190

**Polazni osnov:** (2024.) nije ratifikovana

**Cilj:** (2025.) ratifikovano



## Ishod 2.2 Uvedeni su novi mehanizmi za promociju rodne ravnopravnosti i borbu protiv nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu

### Obrazloženje intervencije

Uprkos napretku, žene se i dalje suočavaju sa izazovima u pristupu jednakim mogućnostima zapošljavanja i dostojanstvenom radu. Tradicionalne rodne uloge i dalje postoje, a diskriminacija žena je široko rasprostranjena, kako navodi izvještaj Ombudsmana 2016. do 2019., koji pokazuje da se 36% pritužbi na rodnu diskriminaciju odnosi na rodno zasnovano nasilje, a 26% na pitanja materinstva<sup>24</sup>.

Štaviše, žene snose nesrazmjern teret neplaćenog rada koji se odnosi na brigu o članovima porodice. Nepostojanje očinskog odsustva i fleksibilnih radnih aranžmana činjenica da roditeljsko odsustvo uglavnom koriste žene i nedostatak pristupačnih ustanova za brigu o djeci (samo 29% djece uzrasta 0-2 godine i 73% djece uzrasta 3-6 godina su upisane u obrazovane ustanove) su ključni faktori koji utiču na ovo stanje<sup>25</sup>. To dovodi do niske stope učešća žena na tržištu rada, uprkos njihovim nedavnim dostignućima u obrazovanju.

Podaci MOR otkrivaju da je u 2021. godini rodni jaz u zaradama u Crnoj Gori (GPG) u prosjeku iznosio 21,6%, pri čemu su žene u najvišoj distribuciji zarada bile suočene sa otprilike dvostruko većim rodnom jazom u zaradama od ostalih. Uprkos višim nivoima obrazovanja među zaposlenim ženama, dispariteti u zaradama i dalje postoje, što ukazuje na direktnu ili indirektnu rodno zasnovanu diskriminaciju u zaradama. Izvještaj MOR-a povezuje GPG s majčinstvom ili prekidima u karijeri, horizontalnom diskriminacijom i kaznama kroz zarade u zanimanjima u kojima dominiraju žene. MOR će pružiti tehničke savjete za zatvaranje GPG-a u oblastima kao što su rodno neutralne evaluacije poslova, kolektivno pregovaranje i politike zaštite za bolju ravnotežu između posla i privatnog života.

Ove aktivnosti će biti koordinirane sa Odborom za rodnu ravnopravnost, Odsjekom za rodnu ravnopravnost pri Ministarstvu pravde, Ministarstvom za ljudska i manjinska prava, kontakt osobama za rodnu ravnopravnost u javnim institucijama na državnom i lokalnom nivou, organizacijama poslodavaca i radnika i Ombudsmanom.

### Teorija promjena

**Ako MOR** pomogne tripartitnim konstituentima da izvrše rodno neutralne ocjene radnih mjesta, i **zako MOR** podrži parlament da izmijeni zakonski okvir i pruži praktičnu obuku za inspekciju rada, pravosuđe i sve druge javne institucije odgovorne za rodnu ravnopravnost, i **ako MOR** pokrene kampanje za rješavanje rodnih stereotipa i horizontalne segregacije i distribuiranje sadržaju zakona i njegovu primjenu,

. . . **tada** će konstituenti i inspekcija rada biti osposobljeni da prate i bore se protiv slučajeva nasilja i uznemiravanja u svijetu rada,

<sup>24</sup> Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021- 2025 sa Akcionim planom 2021-2022.

<sup>25</sup> Za 2020/21. Izvor: Monstat

. . . što će **dovesti do** smanjenja nasilja i uznemiravanja na poslu i povećane integracije žena na radna mjesta bez nasilja i uznemiravanja.

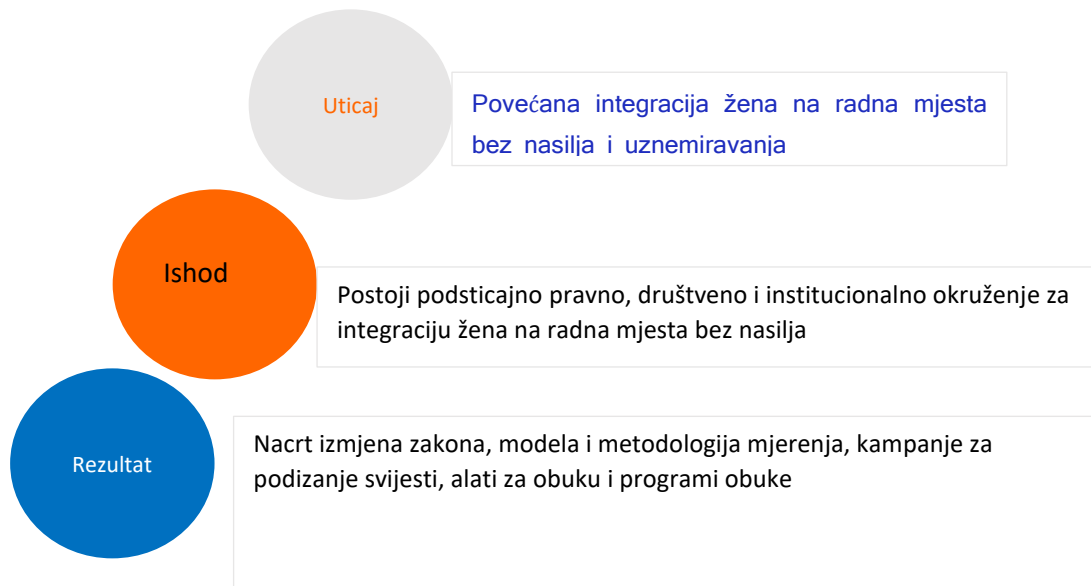
Planirane promjene će doprinijeti napretku Crne Gore u postizanju MOR P&B24-25 ishoda Strateške politike 5 i SDG ciljeva 8.8 i 5.1.

**Mjere učinka:**

**Broj slučajeva diskriminacije upućenih Inspekciji rada i sistemu za mirno rješavanje radnih sporova (AMRRS).**

POLAZNI OSNOV (2021.): 5 slučajeva prijavljenih Inspekciji rada u 2023. Nema prijavljenih slučajeva sistemu za mirno rješavanje radnih sporova.

CILJ (2026): Pedeset slučajeva prijavljenih Inspekciji rada i/ili AMRRS-u



*Ishod 2.3 Jače organizacije poslodavaca i radnika*

**Obrazloženje intervencije**

Socijalni partneri u Crnoj Gori odigrali su ključnu ulogu u pružanju informacija radi definisanja odgovora vlade na pandemiju i podržali su preduzeća i radnike da se nose sa izazovima koje je kriza donijela. Pandemija je takođe djelovala kao katalizator socijalnim partnerima da krenu u proces modernizacije, pri čemu je organizacija poslodavaca ostvarila napredak u ponovnom postavljanju strateških prioriteta, a radničke organizacije osmišljavale su komunikacione strategije i uvodile nove usluge za svoje članove.

Uprkos napretku, socijalni partneri se i dalje suočavaju sa izazovima koji ih sprečavaju da djelotvornije izvršavaju svoje zadatke. Mnoge kompanije, naročito one koje rade u

neformalnoj ekonomiji, tek treba da u potpunosti sagledaju vrijednost kolektivnog glasa preduzeća i ostaju neodlučne da se udruže. Brza evolucija i sve veća složenost zastupanja interesa preduzeća, uz dodatne obaveze iz procesa pristupanja EU, dodaju niz novih tema na dnevni red UPCG za koje ona nije u potpunosti pripremljena.

Radničke organizacije se bore sa niskom stopom sindikalnog organizovanja koja se procjenjuje na 15 posto u javnom i privatnom sektoru. Među glavnim izazovima su nespremnost za kolektivno pregovaranje na granskom i na nivou preduzeća, velika neformalna ekonomija, radna emigracija i negativni demografski trendovi. Ovaj nizak nivo zastupanja se pretvara u ograničenu pregovaračku moć i nedovoljne kapacitete da utiču na donošenje politika i zakona. Zauzvrat, radnici se suočavaju sa lošim uslovima rada, što podstiče želju da ostanu van zvaničnog tržišta rada ili traže bolje prilike u inostranstvu.

Ograničena djelotvornost mehanizama socijalnog dijaloga i nizak stepen angažovanja kreatora politike podrivaju vrijednost kolektivne akcije i narušavaju povjerenje javnosti u sposobnost socijalnih partnera da utiču na kreiranje politike. Obim kolektivnog pregovaranja je i dalje ograničen zbog nedostatka kompatibilnih partnera u pregovaranju u mnogim sektorima i nedovoljno razvijenih pregovaračkih vještina. Kako bi pomogao organizacijama poslodavaca i radnika, MOR će ih podržati u rješavanju hitnih izazova, uz dalje njegovanje dugoročne institucionalne otpornosti i njihove sposobnosti da se na djelotvoran način uključe u socijalni dijalog.

## Teorija promjena

**Ako** socijalni partneri uz podršku MOR-a nastave da unapređuju svoje strateško upravljanje i implementiraju rodno osjetljive strategije članstva koje su usmjerene na preduzeća i radnike u nedovoljno zastupljenim sektorima, uključujući one u neformalnom sektoru; i **ako** MOR nastavi da jača kapacitete socijalnih partnera za zagovaranje zasnovano na dokazima i opremi ih inovativnim alatima za zagovaranje politike; i **ako** MOR nastavi da pomaže organizacijama poslodavaca i radnika da sistematski procjenjuju potrebe svojih članova i dodatno povećavaju svoju ponudu usluga; i **ako** MOR pruži podršku u izgradnji jakih i profesionalnih pregovaračkih vještina, **...onda će** organizacije poslodavaca i radnika biti bolje opremljene da odgovore na zahtjeve postojećih i potencijalnih članova, što će unaprijediti njihovu sposobnost da poboljšaju svoju reprezentativnost.

. . . **što će dovesti do** poboljšanog vođenja politike od strane socijalnih partnera, kvalitetnijeg i efikasnijeg savjeta o politici, relevantnijih usluga za preduzeća i radnike i boljeg funkcioniranja socijalnog dijaloga uopšte.

Ove promjene će doprinijeti da Crna Gora postigne ishode strateške politike MOR-a 2 i SDG ciljeva 8.3, 8.5, 8.8.

## Mjere učinka

### 1. Razvijena i implementirana inovativna, rodno osjetljiva strategija zadržavanja i sticanja članstva

Polazni osnov: UPCG: 0

---

Sindikati: 0

Cilj: UPCG je usvojila strategiju članstva do kraja 2027.

Barem jedan sindikat je usvojio inovativnu strategiju za privlačenje članstva do 2027.

Članstvo socijalnih partnera

Polazni osnov: UPCG: 76 poslodavačkih udruženja i 1467 kompanija/pojedinačnih članova

Sindikati: Savez sindikata Crne Gore (SSCG): 31.520; Unija slobodnih sindikata Crne Gore (USSCG): 19.750

Cilj: Povećanje članstva UPCG od najmanje 10 posto do kraja 2027.

Povećanje članstva sindikata od najmanje 5 posto do kraja 2027.

## **2. Izrađeni su dokumenti o politici zasnovani na dokazima i dostavljeni tripartitnom Socijalnom savjetu na raspravu**

Polazni osnov: UPCG: Dvije sveobuhvatne procjene uticaja COVID-19 na kompanije su izrađene i 5 setova naknadnih preporuka je dostavljeno vladi u periodu 2020.-2021.

Sprovedena Procjena podsticajnog okruženja za održiva preduzeća (ESEE), a izvještaj je objavljen 2023.

Cilj:

- Poslovna agenda UPCG na osnovu ESEE procjene usvojena do kraja 2024. godine.

- Najmanje dva dokumenta o politici izrađena na osnovu nalaza ESEE procjene do kraja 2027.

- Nova alatka za praćenje politike za praćenje implementacije Poslovne agende UPCG je razvijena i uvedena do kraja 2025.

Polazni osnov: Sindikati: nema podataka

Cilj:

- Sprovedena procjena nedostatka dostojanstvenog rada u neformalnoj ekonomiji, a relevantne preporuke u cilju poboljšanja uslova za rad radnika u neformalnom sektoru i sektorima u nastajanju su predstavljene tripartitnom Socijalnom savjetu.

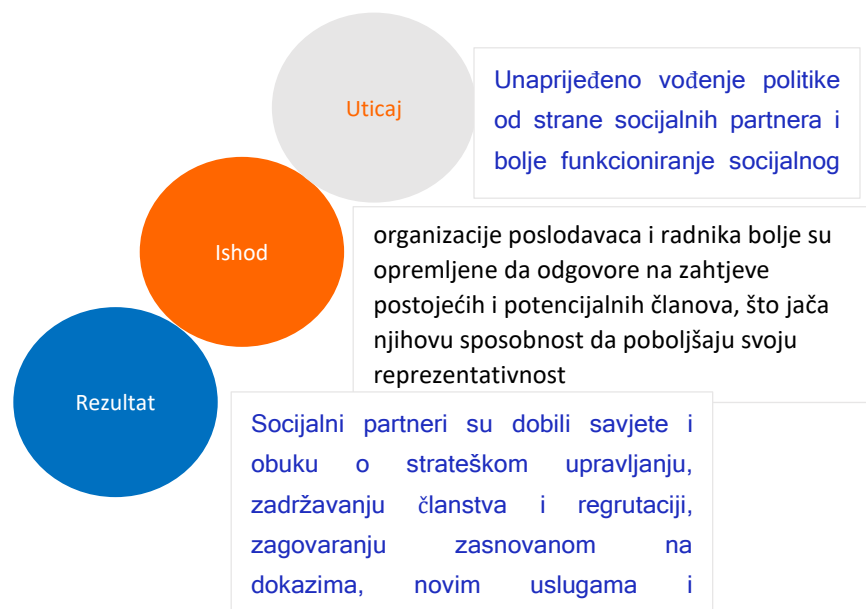
## **3. Razvijene su nove usluge vođene potražnjom za postojeće i potencijalne članove iz nedovoljno zastupljenih sektora, uključujući one u neformalnoj ekonomiji**

Polazni osnov: 2 usluge trenutno pruža UPCG.

Cilj: Najmanje dvije nove usluge koje je razvila UPCG za kompanije koje vode žene i mladi do kraja 2027.

Polazni osnov: Sindikalni mobilni servis postoji.

Cilj: 1 postojeća usluga mobilne aplikacije ažurirana, a 2 nove usluge razvijene i uvedene do 2027.



#### *Ishod 2.4 Pojačani kapaciteti za odgovor na neformalnost*

##### Obrazloženje intervencije

U 2022. godini, siva ekonomija u Crnoj Gori činila je 20,6% BDP-a, uglavnom utičući na trgovinu, usluge i transport, a neformalna ekonomija je činila 43,7% neprijavljene dobiti i 56,3% neprijavljenih ili nedovoljno prijavljenih zarada (u kovertama). Alarmantno je da se u 2022. svako treće preduzeće bavilo sivim ekonomskim aktivnostima, a preko 60% je prijavilo smanjenje godišnjih prihoda zbog nelojalne konkurencije. Neformalni rad nesrazmjerno pogađa lica od 15 do 24 godine, kao i one sa osnovnim obrazovanjem, samozaposlene i radnike sa prethodnim iskustvom u neformalnom radu. Poljoprivreda, građevinarstvo i ugostiteljstvo su najteže pogođeni sektori. Štaviše, 70% zaposlenih građana potvrđuje kupovinu roba ili usluga od neregistrovanih privrednih jedinica, pripisujući to nižim cijenama. Privreda se i dalje bori sa visokim nivoom gotovinskih finansijskih transakcija i oslanjanjem na neformalne izvore finansiranja. Ovi faktori naglašavaju nedostatak poreskog morala i opšte prihvatanje prakse neformalne ekonomije.

Neki od uzroka ovog fenomena su nepredvidivo poslovno okruženje zbog čestih promjena propisa, posebno u fiskalnim pitanjima, te prevelik broj fiskalnih i parafiskalnih opterećenja; nedovoljna usklađenost između socijalnih politika i aktivnih politika tržišta rada (APZ); i kompleksna javna uprava i regulatorni okviri zajedno sa neadekvatnom koordinacijom između ministarstava i agencija za sprovođenje. Pored toga, iako MONSTAT redovno prikuplja podatke o neformalnosti, informacije se ne objavljuju, što otežava kreiranje i ažuriranje javnih politika zasnovanih na dokazima.

---

Crna Gora je u januaru 2022. godine sprovela veliku reformu politike koja se sastoji od povećanja minimalne mjesečne zarade za 80%, uvođenja progresivnog sistema oporezivanja dohotka i ukidanja doprinosa za obavezno zdravstveno osiguranje od poslodavaca i zaposlenih, zamjenjujući ih opštim javnim prihodima. Evaluacije reforme zaključuju da je u 2022. godini registrovan značajan broj lica koja su radila na crno, ali je i dalje prisutna isplata dijela zarada u gotovini.

Nacionalni program za eliminaciju neformalne ekonomije u Crnoj Gori 2024-2026 odobren je u decembru 2022. MOR će podržati njegovu implementaciju, fokusirajući se na ključne oblasti, kao što su: i) izmjena zakonskog okvira da bi se uključilo obavezno registrovanje radnika prije početka rada i osigurala zaštita radnika u nestandardnim oblicima zapošljavanja; ii) podržavanje bolje koordinacije između politike zapošljavanja i socijalne politike kako bi se osiguralo da one pomažu nezaposlenima i korisnicima socijalne pomoći da osiguraju formalno zaposlenje; i iii) izgradnju kapaciteta Inspekcije rada i drugih relevantnih institucija za borbu protiv neformalnosti.

Pored toga, MOR će podržati razvoj sektorske strategije za olakšavanje formalizacije poslovanja i radnika u sektoru turizma. Ovaj sektor je izdvojen u Nacionalnom programu zbog višestrukih izazova, uključujući neprijavljeno izdavanje smještajnih kapaciteta, što rezultira utajom poreza i gubitkom prihoda za lokalne samouprave i turističke organizacije. Internetske platforme poput Booking-a i Airbnb-a pogoršavaju situaciju omogućavanjem neregistrovanog rentiranja. Štaviše, mnoga domaća i strana lica koja pružaju turističke usluge često izbjegavaju prijavljivanje prihoda i ispostavljanje odgovarajućih faktura. Koristeći svoj dokazani pristup sektorske formalizacije, MOR će implementirati prilagođene inicijative u Crnoj Gori, nadovezujući se na uspješna iskustva drugih zemalja.

## Teorija promjena

**Ako** MOR podrži MONSTAT u proizvodnji i objavljivanju statistike o neformalnoj ekonomiji, **i ako** MOR pomogne da se preispita pravni okvir, **i ako** MOR pomogne u izgradnji kapaciteta inspekcije rada i tripartitnih konstituenata, **i ako** MOR implementira svoj sektorski pristup u borbi protiv neformalnosti u sektoru turizma u identifikovanim opštinama,

**onda će** Vlada i socijalni partneri biti opremljeni da doprinesu implementaciji Nacionalnog programa za eliminaciju neformalne ekonomije u Crnoj Gori 2024-2026, a model intervencije za sektor turizma će biti spreman za proširenje,

što će **dovesti do** smanjenja učestalosti neformalnosti u Crnoj Gori.

Planirane promjene će doprinijeti da Crna Gora ostvari Ishod 8 strateške politike MOR-a PB24-25 i SDG ciljeve 8.3, 8.5 i 8.8.

### **Broj kampanja o neformalnosti koje vode relevantne institucije**

**Polazni osnov (2024.):** 0

**Cilj (2027.):** 3

Broj implementiranih sektorskih pilot projekata

**Polazni osnov (2024.):** 0

## Cilj (2027.): 1

### 4. Aranžmani za upravljanje, planiranje implementacije, praćenje, izvještavanje i evaluaciju

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

##### Zajednička implementacija

Program saradnje će zajednički implementirati (uključujući podršku, finansiranje i praćenje) konstituenti iz Crne Gore i MOR.

Biće uspostavljen tripartitni odbor za nadzor sa jasnom ulogom da promoviše DWCP i prati njegovu implementaciju. Odbor će revidirati implementaciju na godišnjoj osnovi predlažući neophodna prilagođavanja, rješavajući uska grla i pomažući u mobilizaciji resursa.

MOR će pripremati izvještaj o napretku na godišnjoj osnovi koji će biti sastavni dio rada Nadzornog odbora. MOR će naručiti i izradu interne srednjoročne revizije i revizije nacionalnog programa od strane eksternog stručnjaka na kraju DWCP-a kako bi se ocijenila njegova relevantnost, djelotvornost i efikasnost.

Kancelarija MOR-a za Centralnu i Istočnu Evropu (DWT/CO-Budimpešta) će biti odgovorna za implementaciju programa. To će realizovati u obliku savjetodavnih misija, seminara za širenje informacija i izgradnju kapaciteta i projekata tehničke saradnje. DWT/CO-Budimpešta će biti podržana od strane tehničkih odjeljenja u sjedištu MOR-a u Ženevi.

MOR će nastaviti i nastojati da unaprijedi svoju saradnju sa drugim zainteresovanim stranama u zemlji, kao što su UN u okviru Integrisanog UNSDCF-a za Crnu Goru 2023-2027 i Delegacija EU.

#### 4.2 Rizici

##### Glavni rizici po uspjeh su politička nestabilnost i nedovoljni resursi

Ključni nalazi revizije nacionalnog programa dostojanstvenog rada (DWCP) za Crnu Goru 2017-2021 ostaju na snazi i i dalje predstavljaju glavne rizike za sadašnji program. Politička nestabilnost ostaje glavni rizik za postizanje identifikovanih ishoda. Strategija ublažavanja rizika uključuje redovno i snažno zagovaranje dostojanstvenog rada i jačanje postojećih ili traženje novih partnerstava za promociju dostojanstvenog rada i kapaciteta za prilagođavanje izazovima u nastanku.

Drugi potencijalni rizik je nemogućnost mobilizacije dovoljno resursa za implementaciju programa. Posebna pažnja će biti posvećena mogućnostima za diverzifikaciju izvora finansiranja programa.

Snažan osjećaj vlasništva, predanost i angažman ključnih aktera su od ključnog značaja za održivost rezultata. MOR će se nadovezati na svoju tehničku stručnost, svoj model intervencije koji se sastoji od izgradnje institucionalnih kapaciteta i na socijalni dijalog kako bi uključio sve zainteresovane strane u zajedničko kreiranje najprikladnijeg



---

rješenja za crnogorski kontekst. Jačanje upravljačke uloge tripartitnog odbora za nadzor nad DWCP-jem će biti još jedan mehanizam koji će osigurati snažan osjećaj vlasništva nad programom.

#### 4.3 Plan finansiranja

**Veća  
mobilizacija  
resursa**

MOR i tripartitni konstituenti će morati da zajednički podrže i promovišu opredjeljivanje većih resursa za implementaciju DWCP-a.

Razvojna pomoć se smanjuje za zemlje sa višim srednjim dohotkom kao što je Crna Gora. U ovom kontekstu rastuće konkurencije za finansiranje, MOR i tripartitni konstituenti iz Crne Gore će nastaviti da zajedno mobilišu resurse na koherentan način i nastojati da diverzifikuju osnove finansiranja programa. MOR će koristiti redovni budžet i vanbudžetska sredstva, uključujući i mehanizme zajedničkog finansiranja UN-a, za finansiranje nekih aktivnosti.

## PRILOG I

### Plan zagovaranja i komunikacije

Fokus aktivnosti zagovaranja i komunikacije biće na promociji Agende dostojanstvenog rada. Ključna poruka u zagovaranju i komunikaciji MOR-a biće da unapređenje Agende dostojanstvenog rada, uključujući međunarodne standarde rada i djelotvorni socijalni dijalog, suštinski doprinose:

- (i) Ostvarenju ciljeva održivog razvoja u Crnoj Gori i nacionalnih razvojnih prioriteta i ciljeva.
- (ii) Pristupanju Crne Gore Evropskoj uniji putem usklađivanja nacionalnog zakonskog i institucionalnog okvira za međunarodnim radnim standardima (MRS)

Aktivnosti komunikacije imaju za cilj podizanje svijesti među zainteresovanim stranama i u javnosti o:

- Ulozi međunarodnih standarda rada i SDG cilja 8 u promovisanju inkluzivnog i održivog razvoja u Crnoj Gori.
- Važnosti djelotvornih partnerstava za rješavanje izazova vezano za dostojanstveni rad, rad na nacionalnim razvojnim prioritetima i implementaciju SDG-a.
- Specifičnoj prirodi tripartitne baze članstva MOR-a koja dodaje vrijednost u pogledu oblikovanja i implementacije inkluzivnih, održivih i pravičnih nacionalnih politika, strategija i planova.
- Uspješnim primjerima koji proizlaze iz inicijativa u okviru DWCP-ja.

Aktivnosti vidljivosti i komunikacije usmjerene su na tripartitne konstituente, multilateralne i bilateralne donatorske organizacije, organizacije civilnog društva i druge međunarodne i državne agencije koje rade u Crnoj Gori na istim ili sličnim temama. Njegova sekundarna publika je crnogorska javnost. Predstojeće ključne teme će biti razvijane zajedno sa tripartitnim konstituentima; aktivnosti će se sprovoditi uz njihovo konsultovanje, koordinaciju i/ili saradnju uz korišćenje odgovarajućih alata i kanala (događaji, nacionalni mediji, web stranica, društveni mediji).

MOR koristi svoje učešće u zajedničkom komunikacionom timu UN-a kako bi povećao prepoznatljivost DWCP-a u javnosti i osiguraće da dobre prakse i napredak u realizaciji DWCP-a budu predstavljeni u komunikacionim materijalima UN-a.