



Vlada Crne Gore

Ministarstvo rada i socijalnog staranja

**SEDMI NACIONALNI IZVJEŠTAJ O PRIMJENI IZMIJENJENE EVROPSKE
SOCIJALNE POVELJE ZA 2017. GODINU
Zaključci 2014/Zaključci 2016**

CRNA GORA

Decembar 2017. godine

Član 2 - Pravo na pravedne uslove rada

Stav 1 - Razumno radno vrijeme

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

Komiteta postavlja pitanje da li postoji ograničenje maksimalnog dnevnog radnog vremena.

Odgovor:

Prema članu 64 Ustava Crne Gore („Sl. list Crne Gore“, br.1/2007 i 38/2013), utvrđeno je da zaposleni imaju pravo na ograničeno radno vrijeme. Ograničeno radno vrijeme je ustavno i zakonsko pravo zaposlenog. Puno radno vrijeme se u radnoj nedjelji raspoređuje na radne dane, uz poštovanje dnevnog i nedjeljnog odmora od najmanje 24 časa. Uz minimalno trajanje nedjeljnog odmora radna nedjelja ima šest radnih dana a sedmi se koristi kao dan odmora.

Zakon o radu propisuje da puno radno vrijeme u radnoj nedjelji iznosi 40 časova. Kolektivnim ugovorom može se utvrditi radno vrijeme samo kraće od 40 časova u nedjelji.

Nadležni organ poslodavca donosi odluku o rasporedu radnog vremena, preraspodjeli radnog vremena, skraćenom radnom vremenu i uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena. Odlukom nadležnog državnog organa, odnosno organa lokalne samouprave utvrđuje se raspored, početak i završetak radnog vremena u određenim djelatnostima i na određenim poslovima.

Poslodavac je dužan da donese pisanu odluku o rasporedu radnog vremena zaposlenih i njihov raspored po smjenama, ako je kod tog poslodavca rad organizovan po smjenama.

S tim u vezi Uredba o organizaciji i načinu rada državne uprave („Sl. list Crne Gore“, br. 05/2012,... 3/2017) propisuje da su radni dani u organima državne uprave ponedjeljak, utorak, srijeda, četvrtak i petak a da radno vrijeme počinje u 7,00 i završava se u 15,00 časova, odnosno da dnevno radno vrijeme ograničeno i iznosi osam časova. U tih osam časova se računa i vrijeme za dnevni odmor u trajanju od 30 minuta.

Raspored radnog vremena u organu državne uprave na poslovima koji se vrše neprekidno ili u smjenama utvrđuje ministar, odnosno starješina samostalnog organa uprave. Radno vrijeme za rad sa strankama određuje se tako da se poslovi u vezi ostvarivanja prava i obaveza stranaka obavljaju blagovremeno i efikasno.

Organ državne uprave dužan je da putem medija, na oglasnoj tabli organa ili na drugi odgovarajući način, obavijesti javnost o radnom vremenu organa državne uprave, odnosno radnom vremenu za rad sa strankama.

Komiteta konstatuje da čl. 54 i 55 regulišu fleksibilne aranžmane radnog vremena.

Komiteta shvata da pod fleksibilnim aranžmanima radnog vremena prosječna radna nedjelja ne može biti duža od 40 časova u referentnom periodu od godinu dana. **Komiteta pita da li je ovo dobro razumio. Takođe pita da li su pod fleksibilnim radnim vremenom uvedena ograničenja za maksimalno dnevno i nedjeljno radno vrijeme.**

Odgovor:

Rad duži od punog radnog vremena, odnosno prekovremeni rad može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, ali ne duže od 10 časova nedjeljno.

Nadalje, zakon propisuje obavezu uvođenja prekovremenog rada (član 50) u vanrednim situacijama kao što su elementarne nepogode (zemljotres, poplave i dr.), požar, eksplozije, jonizujuća zračenja i veći iznenadni kvarovi na objektima, uređajima i postrojenjima, epidemije ili zaraze koje dovode u opasnost život ili zdravlje ljudi, ugrožavaju stočni ili biljni fond i druga materijalna dobra, zagađivanja vode, namirnica i drugih predmeta za

ljudsku i stočnu ishranu u većem obimu, saobraćajni ili drugi udesi kojim su ugroženi životi ili zdravlje ljudi ili materijalna dobra većeg obima, potrebe da se bez odlaganja pruži hitna medicinska pomoć ili druga neodložna medicinska usluga, potreba da se izvrši neodložna veterinarska intervencija. Trajanje ovako uvedenog prekovremenog rada u vanrednim slučajevima može se izuzetno produžiti do prestanka uzroka zbog kojih je uveden, odnosno nije propisano ograničenje za maksimalno radno vrijeme u ovakvim situacijama.

Komitet traži da u narednom izvještaju budu pružene informacije u vezi sa bilo kakvim kršenjima propisa o radnom vremenu identifikovana od strane inspekcije rada.

Odgovor:

Inspekcija rada u vršenju inspeksijskog nadzora kontroliše radno vrijeme zaposlenih, koje po Zakonu o radu iznosi 40 časova u radnoj nedjelji (puno radno vrijeme). Međutim, radno vrijeme može trajati i duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) iz razloga i u slučajevima prorisanim u zakonu. Ovaj rad može trajati samo onoliko koliko je potrebno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, ali ne duže od 10 časova nedjeljno i uvodi se pisanom odlukom poslodavca prije početka tog rada. Prilikom vršenja inspeksijskih nadzora Inspekcija rada je identifikovala slučajeve da poslodavac krši propis koji se odnosi na obavezu donošenja pisane odluke prije uvođenja prekovremenog rada. Tokom inspeksijskih nadzora nijesu utvrđeni slučajevi nerazumnog radnog vremena do 16 sati, mada ukoliko postoje takvi slučajevi, to je teško utvrditi obzirom da ne postoje valjane evidencije.

Komitet pita koja pravila važe za dežurstvo i da li se neaktivni periodi dežurstva smatraju periodom odmora u cjelini ili djelimično.

Odgovor:

Zakon o radu propisuje da zdravstvena ustanova može da uvede rad duži od punog radnog vremena (dežurstvo), ako novim zapošljavanjem, uvođenjem rada u smjenama ili preraspodjelom radnog vremena ne može da obezbijedi neprekidnu bolničku i vanbolničku zdravstvenu zaštitu.

Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu djelatnost („Sl. list Crne Gore”, br.30/16) regulisano je pitanje uvećanja zarade za vrijeme dežurstva kao i vrijeme pripravnosti. Zdravstvena ustanova, zavisno od oblika zdravstvene zaštite koju pruža, organizuje i uvodi smjenski rad, preraspodjelu radnog vremena, dežurstvo i pripravnost saglasno Zakonu i drugim propisima.

Članom 18 navedenog kolektivnog ugovora propisano je da se osnovna zarada zaposlenog uvećava za vrijeme dežurstva, i to:

- za 24 časa (od 7 časova ujutro do 7 časova narednog dana) 15% obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u bruto iznosu, uvećane koeficijentom zaposlenog koji je utvrđen članom 11 ovog ugovora i za minuli rad,*
- za 16 časova (od 15 časova do 7 časova narednog dana) 10% obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u bruto iznosu, uvećane koeficijentom zaposlenog koji je utvrđen članom 11 ovog ugovora i za minuli rad.*

Pored prava iz stava 1 ovog člana, zaposleni po osnovu dežurstva ima pravo da koristi slobodan dan. Odsustvo iz stava 2 ovog člana zaposleni može koristiti isključivo prvog narednog radnog dana, nakon završetka dežurstva.

Kada je u pitanju pripravnost propisano je (član 19 Granskog kolektivnog ugovora za zdravstvenu djelatnost) da je poslodavac dužan da zaposlenom isplati 10% od satnice zaposlenog za svaki čas pripravnosti kod kuće. Dakle, period dežurstva i pripravnosti se ne

računaju kao periodi odmora već za taj period zaposleni dobijaju adekvatnu i gore propisanu uvećanu zaradu.

Granski kolektivni ugovor za djelatnost poljoprivrede, prehrambene i duvanske industrije i vodoprivrede propisuje da je poslodavac dužan zaposlenom uvećati za 15% osnovnu zaradu po času za svaki čas pripravnosti kod kuće, ukoliko se na poziv poslodavca javio na posao.

Član 2 - Pravo na pravedne uslove rada

Stav 2 - Plaćeni praznični dani

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

Komiteta traži da se u narednom izvještaju pruže ažurirane informacije o novom Opštem kolektivnom ugovoru.

Odgovor:

Vlada Crne Gore, Upravni odbor Unije poslodavaca Crne Gore, Skupština Saveza sindikata Crne Gore i Glavni odbor Unije slobodnih sindikata Crne Gore zaključili su Opšti kolektivni ugovor koji je objavljen u Službenom listu Crne Gore br. 14 /14 od 22. 3. 2014. godine. Sprovedenje ovog kolektivnog ugovora prate ugovorne strane. Ovaj kolektivni ugovor zaključen je na dvije godine. S tim u vezi, nakon dvije godine, ugovorne strane su potpisale Sporazum za produženje primjene Opšteg kolektivnog ugovora („Sl. list Crne Gore", br. 39/16 od 29.06.2016) sa rokom primjene do juna 2018. godine.

Ugovorne strane obrazuju Odbor za praćenje, primjenu i tumačenje ovog kolektivnog ugovora. Odbor ima šest članova, od kojih po jednog člana imenuju sindikati, potpisnici ovog ugovora, a po dva člana imenuju Unija poslodavaca Crne Gore i Vlada Crne Gore. Poslovníkom o radu bliže se uređuju način rada i druga pitanja od značaja za rad ovog Odbora. Odbor daje stručna tumačenja i mišljenja u vezi sa ovim kolektivnim ugovorom i najmanje jedanput godišnje informiše potpisnike o primjeni ovog kolektivnog ugovora.

Komiteta traži pojašnjenja u vezi sa uvećanom naknadom odobrenom u slučaju rada obavljenog za vrijeme neradnih državnih praznika, odnosno da li minimalna naknada odobrena u takvim slučajevima odgovara 100%, 150% ili više uobičajene zarade i da li takva naknada podrazumijeva redovnu zaradu isplaćenu u odnosu na državni praznik sa platom ili se plaća na redovnu zaradu. Komiteta takođe traži da se u narednom izvještaju razjasni da li postoji iscrpna lista kriterijuma prema kojoj se identifikuju okolnosti pod kojima je dozvoljen rad tokom državnih praznika.

Odgovor:

Državni i drugi praznici i način njihovog praznovanja regulisani su Zakonom o državnim i drugim praznicima. U ovom zakonu je predviđeno da određeni privredni subjekti, ako priroda djelatnosti ili tehnologija zahtijeva neprekidan rad mogu raditi i u praznične dane, a dozvolu za rad ovih subjekata izdaje organ uprave nadležan za poslove ekonomije (Ministarstvo) u skladu sa kriterijumima i pravilima koje propiše. Kriterijumi i pravila nijesu donijeta. Naknade za rad u dane državnih i vjerskih praznika predstavljaju dodatak zaradi i isplaćuju se zajedno sa zaradom, dakle kada se isplaćuje zarada.

Opštim kolektivnim ugovorom utvrđeno je da se zarada zaposlenog uvećava po času rada 150% za rad na dan državnog ili vjerskog praznika. Nadležnost inspekcije rada odnosi se na kontrolu ostvarivanja prava zaposlenog na uvećanje zarade za rad u dane državnih praznika, a uvećanje se evidentira kroz obračunske liste kojima se isplaćuje zarada zaposlenom. Zarada zaposlenog sastoji se od: startne zarade, zarade za obavljeni rad i

vrijeme provedeno na radu u propisanim radnim uslovima (osnovna zarada), uvećanja zarade, zarade po osnovu ostvarenih rezultata rada i naknade zarade.

Osnov za obračun uvećanja zarade dobija se množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti postignutih ishoda učenja (koeficijent složenosti). Obračunska vrijednost koeficijenta za prosječno 174 časa u bruto iznosu utvrđuje se posebnim sporazumom između potpisnika ovog kolektivnog ugovora.

Opštim kolektivnim ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima za utvrđivanje zarade po osnovu složenosti postignutih ishoda učenja, i to:

Nivoi složenosti	Koeficijent
---------------------	-------------

Prvi nivo

a) podnivo 1

1,03

- kvalifikacija stečena završetkom dijela programa osnovnog obrazovanja (završen najmanje prvi ciklus osnovnog obrazovanja ili program funkcionalnog opismenjavanja);
- stručna kvalifikacija;

b) podnivo 2 (I2):

1,29

- kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja;
- stručna

kvalifikacija;

Drugi nivo

1,65

- kvalifikacija nižeg stručnog obrazovanja (obima 120 kredita CSPK-a);
- stručna kvalifikacija;

Treći nivo

2,00

- kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (obima 180 kredita CSPK-a);
- stručna kvalifikacija;

Četvrti nivo

a) Podnivo 1

2,27

- kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (obima 240 kredita CSPK-a);
- stručna kvalifikacija;

b) podnivo 2 (IV2):

2,52

- kvalifikacija majstor (obima 60 kredita CSPK-a);
- diploma petog stepena stručne spreme, majstorski ispit i specijalizacija u okviru stručnog obrazovanja sa IV2 podnivoom kvalifikacija;

Peti nivo

2,88

- kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (obima 120 kredita CSPK-a);
 - stručna kvalifikacija;
-

Šesti nivo

3,09

- *kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 180 kredita CSPK-a);*
 - *stručna kvalifikacija;*
 - *diploma o stečenom višem obrazovanju na univerzitetu (ekvivalentna sa kvalifikacijom referentnog nivoa Okvira kvalifikacija);*
-

Sedmi nivo

a) podnivo 1

3,40

- *kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 240, 180+60, 300, odnosno 360 kredita CSPK-a);*
- *stručna kvalifikacija;*
- *kvalifikacija visokog obrazovanja - Bachelor (obima 240 CSPK);*
- *kvalifikacija sedmog stepena stručne spreme (kvalifikacija stečena po propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine);*
- *kvalifikacija visokog obrazovanja - Specijalista (obima 240 CSPK);*

b) podnivo 2

3,71

- *kvalifikacija visokog obrazovanja- Magistar (obima 180+120 ili 240+60 kredita CSPK-a);*
 - *stručna kvalifikacija;*
 - *kvalifikacija visokog obrazovanja Magistar nauka (kvalifikacija stečena po propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine);*
-

Osmi nivo

4,12

- *kvalifikacija visokog obrazovanja - Doktor nauka (obima 300+180 kredita CSPK-a);*
- *kvalifikacija visokog obrazovanja Doktor nauka (kvalifikacija stečena po propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine);*
- *stručna kvalifikacija.*

Član 2 - Pravo na pravedne uslove rada

Stav 6 - Informacije o ugovoru o radu

Komitet uzima u obzir informacije sadržane u izvještaju koji je podnijela Crna Gora i pita da li se dužina otkaznog roka u slučaju raskida ugovora o radu, odnosno radnog odnosa takođe navodi u pisanoj formi (u ugovoru ili drugom dokumentu).

Odgovor:

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. Zakonom o radu propisana je sadržina ugovora o radu s tim da se mogu ugovoriti i drugi elementi ugovora, odnosno i druga prava i obaveze u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom pa tako i dužina otkaznog roka u slučaju raskida ugovora o radu.

Član 4 - Pravo na pravičnu nadoknadu

Stav 2 - Uvećana naknada za prekovremeni rad

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

Komitet primjećuje da je primjena Opšteg kolektivnog ugovora okončana krajem 2011. godine. Komitet zahtijeva da se u narednom izvještaju pruže informacije o uvećanoj stopi naknade za prekovremeni rad, ustanovljenoj novim Opštim kolektivnim ugovorom.

Odgovor:

Novi Opšti kolektivni ugovor zaključili su Vlada Crne Gore, Upravni odbor Unije poslodavaca Crne Gore, Skupština Saveza sindikata Crne Gore i Glavni odbor Unije slobodnih sindikata Crne Gore a isti je objavljen u Službenom listu Crne Gore br. 14 /14 od 22. 3. 2014. godine. Ovaj kolektivni ugovor zaključen je na dvije godine a njegovo sprovođenje prate ugovorne strane. S tim u vezi, nakon dvije godine, ugovorne strane su potpisale Sporazum za produženje primjene Opšteg kolektivnog ugovora („Sl. list Crne Gore”, br. 039/16 od 29.06.2016) sa rokom primjene do juna 2018. godine.

Kada je u pitanju naknada za prekovremeni rad važeći Opšti kolektivni ugovor reguliše to pitanje na identičan način pa se zarada zaposlenog uvećava po času najmanje 40% za rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad).

Komitet podsjeća da pravo radnika na uvećanu stopu naknade za prekovremeni rad dozvoljava izuzetke u pojedinim posebnim slučajevima. Ovi "posebni slučajevi" su definisani od strane Komiteta kao visoki državni službenici i rukovodioci privatnog sektora (Zaključci IX - 2 (1986), Irska). **Komitet pita da li zakon predviđa takve izuzetke.**

Odgovor:

Zakon ne predviđa takve izuzetke.

Komitet pita da li zaposleni imaju pravo na slobodne dane umjesto naknade za prekovremeni rad i ako imaju, da li su povećanog trajanja.

Odgovor:

Zakon o radu i Opšti kolektivni ugovor ne predviđaju mogućnost zamjene uvećanja zarade za prekovremeni rad sa slobodnim danima. Takođe takva mogućnost nije predviđena ni Zakonom o državnim službenicima i namještenicima („Sl. list Crne Gore”, br. 39/11) niti Granskim kolektivnim ugovorom za oblast uprave i pravosuđa („Sl. list Crne Gore”, br. 18/15).

Član 4 - Pravo na pravičnu nadoknadu

Stav 3 - Zabrana diskriminacije između žena i muškaraca u odnosu na nadoknadu

Komitet konstatuje da izvještaj Crne Gore ne sadrži informacije u vezi ove odredbe.

U Generalnom uvodu Zaključcima iz 2002, Komitet je ukazao da će nacionalne situacije u vezi sa članom 4 st.3 (pravo na jednaku zaradu) biti ispitane na osnovu člana 20 Povelje. Shodno tome, države koje su prihvatile obje odredbe, više nisu u obavezi da podnose izvještaj o primjeni člana 4 st.3.

Nakon odluke koju je Komitet ministara donio u 2006. godini u vezi novog sistema predstavljanja izvještaja i uspostavljanja četiri tematske grupe, kao i uzimajući u obzir značaj pitanja vezanih za ravnopravnost žena i muškaraca u odnosu na zaradu, Komitet je odlučio da promijeni navedeno pravilo. Ova promjena će dovesti do ispitivanja prava na jednaku zaradu, kako prema članu 4 st.3 tako i prema članu 20, svake dvije godine (pod tematskom grupom 1: "Zapošljavanje, obuka i jednake mogućnosti", tako i pod tematskom grupom 3: "Prava iz radnog odnosa"). Komisija poziva Crnu Goru da ubuduće uključi sve informacije o jednakoj zaradi svaki put kad izvještava o Tematskoj grupi 1 ili Tematskoj grupi 3.

Stoga, Komitet traži da sledeći izvještaj o članu 4 st.3 pruži informacije o situaciji u pogledu jednake zarade za rad iste vrijednosti. Posebno, Komitet želi da bude informisan o pravnom osnovu za jednake zarade za rad jednake vrijednosti, o garancijama za izvršenje, sudskim mjerama zaštite, kao i metodama poređenja i drugim preduzetim mjerama kako bi se osigurala jednaka zarada između žena i muškaraca.

Odgovor:

Zakon o radu uspostavlja princip jednakosti u svijetu rada po svim osnovama pa s tim u vezi propisuje da je zabranjena diskriminacija, kako posredna tako i neposredna zaposlenih lica, 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.

Neposredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, jeste svako postupanje uzrokovano nekim od navedenih osnova kojim se zaposleni stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada određena odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica zaposleno lice zbog određenog svojstva, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja.

Diskriminacija je zabranjena, između ostalog, u odnosu na uslove rada i sva prava iz radnog odnosa a odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od navedenih osnova su ništave.

Pravni osnov za jednake zarade

Komitet traži da se u narednom izvještaju pruže informacije o zakonodavnom okviru koji garantuje pravo na jednaku zaradu.

Odgovor:

Zakon o radu izjednačava muškarca i ženu u pogledu prava na jednaku zaradu. Zakon o radu uspostavlja princip jednakosti u svijetu rada po svim osnovama pa s tim u vezi propisuje da je zabranjena diskriminacija, kako posredna tako i neposredna zaposlenih lica, 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.

Neposredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, jeste svako postupanje uzrokovano nekim od navedenih osnova kojim se zaposleni stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada određena odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica zaposleno lice zbog određenog svojstva, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja.

Diskriminacija je zabranjena, između ostalog, u odnosu na uslove rada i sva prava iz radnog odnosa a odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od navedenih osnova su ništave.

Zakon o radu u članu 77 propisuje da se zaposlenom, muškarcu, odnosno ženi, garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruje kod poslodavca. Odluka poslodavca ili sporazum sa zaposlenim koji nije u skladu sa ovom odredbom ništavi su. 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. Ukoliko dođe do povrede ovog prava zaposleni ima pravo na naknadu štete u visini neisplaćenog dijela zarade.

Garancije izvršenja i mjere sudske zaštite

Komitet pita koja pravila važe u pogledu garancije izvršenja principa jednake zarade, tereta dokazivanja, sankcija, kao i domaće sudske prakse u sporovima u vezi sa jednakom zaradom.

Odgovor:

Poslodavac je dužan da zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. U slučajevima diskriminacije, u smislu odredaba članova Zakona o radu koje tretiraju pitanje zabrane diskriminacije, zaposleni može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom u skladu sa zakonom. O pravima i obavezama zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje poslodavac, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Zaposleni koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava a poslodavac je dužan da odluči po zahtjevu u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva. Ta odluka je konačna, ako zakonom nije drukčije određeno i ista se dostavlja zaposlenom u pisanom obliku, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku u roku od osam dana od isteka roka za odlučivanje. Zaposleni koji nije zadovoljan odlukom ili mu odluka nije dostavljena u predviđenom roku, ima pravo da pokrene spor pred nadležnim sudom za zaštitu svojih prava, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke. Poslodavac je dužan da pravosnažnu odluku suda izvrši u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, ako odlukom suda nije određen drugi rok.

Takođe, rješavanje spora koji nastane iz rada i po osnovu rada zaposleni i poslodavac mogu povjeriti Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, u skladu sa posebnim zakonom. Ustavom Crne Gore propisana je zabrana svake, neposredne ili posredne diskriminacije, po bilo kom osnovu (Ustav Crne Gore, „Sl. list Crne Gore“, br.1/2007 i 38/2013-Amendmani I-XVI, član 8 stav 1). Rodna ravnopravnost je takođe jedno od ustavnih načela, i država jamči ravnopravnost žene i muškarca i razvija politiku jednakih mogućnosti.

Načelo zabrane diskriminacije je detaljno regulisano Zakonom o radu („Sl. list Crne Gore“, br. 49/2008, 53/2017-čl.5-11), kojim je predviđena zabrana diskriminacije lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol. Jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruje kod poslodavca, garantuje se zaposlenom muškarcu, odnosno ženi. U slučajevima diskriminacije, a u smislu odredbi Zakona o radu, lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u skladu sa zakonom.

Garancija zaštite prava po osnovu ravnopravnosti muškaraca i žena, obezbijedena je i u posebnom zakonu-Zakonu o rodnoj ravnopravnosti („Sl. list Crne Gore“, br. 46/2007, 40/2011 i 35/2015-član 2) kojim je propisano ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada. Zabrana diskriminacije, zaštita od diskriminacije, kao i promocija jednakosti, ostvaruje se u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije („Sl. list Crne Gore“, br.46/2010, 40/2011, 18/2014 i 42/2017). Shodno zakonskim odredbama, koje detaljno regulišu ovu oblast, diskriminacija je svako pravno ili faktičko pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje postupanja prema jednom licu, odnosno grupi lica u odnosu na druga lica, kao i isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva nekom licu u odnosu na druga lica, koje se između ostalog, zasniva i na polu. Pravo na zaštitu od diskriminacije pripada svim fizičkim licima, ako su diskriminisana po nekom od osnova i zakon se primjenjuje na javni i privatni sektor. Izričita zabrana diskriminacije u obalsti rada predviđena je članom 16 Zakona o zabrani diskriminacije. Što se smatra diskriminacijom po osnovu rodnog identiteta, propisano je u članu 19, na način što je određeno da svako pravljenje razlike,

nejednako postupanje ili dovođenje u nejednak položaj lica ili grupe lica po osnovu rodnog identiteta, predstavlja diskriminaciju.

Istim zakonom propisan je i način obezbjeđenja sudske zaštite u slučajevima diskriminacije. Naime, lice koje smatra da je povrijeđeno diskriminatorским postupanjem organa, privrednog društva, drugog pravnog lica, preduzetnika i fizičkog lica, ima pravo na zaštitu pred sudom. Pored diskriminisanog lica ili grupe lica, tužbu mogu podnijeti i organizacije ili pojedinci koji se bave zaštitom ljudskih prava, i to samo uz pisani pristanak diskriminisanog lica, ili grupe lica. O kršenju načela nediskriminacije odlučuje sud u parničnom postupku, na koji se primjenjuju odredbe Zakona o parničnom postupku. U sporu za zaštitu od diskriminacije, postupak je hitne prirode, a revizija, odnosno, vanredni pravni lijek o kojem odlučuje Vrhovni sud Crne Gore, je uvijek dozvoljena. Tužbom se može tražiti i utvrđenje da je tuženi/tužena diskriminatorски postupao/postupala prema tužiocu/tužilji, zabrana vršenja radnje od koje prijeti diskriminacija, odnosno zabrana ponavljanja radnje diskriminacije; uklanjanje posljedica diskriminatorskog postupanja; naknada štete, u skladu sa zakonom; objavljivanje presude kojom je utvrđena diskriminacija na trošak tuženog/tužene u medijima.

Kada je u pitanju teret dokazivanja, ukoliko tužilac/tužilja učini vjerovatnim da je tuženi/tužena izvršio/izvršila akt diskriminacije, teret dokazivanja da usljed tog akta nije došlo do povrede jednakosti u pravima i pred zakonom, prelazi na tuženog/tuženu. Ovo pravilo o teretu dokazivanja se primjenjuje i u postupanju za zaštitu od diskriminacije kod Zaštitnika ljudski prava i sloboda. Tužba se može podnijeti u roku od gosinu dana od saznanja za učinjenu diskriminaciju, odnosno u roku od tri godine od dana učinjene diskriminacije. Sud može, prije pokretanja ili u toku postupka po tužbi, na predlog stranke, odrediti privremene mjere, a o tom predlogu sud je dužan da donese odluku bez odlaganja. U smislu Zakona o zabrani diskriminacije, predviđene su odgovarajuće prekršajne sankcije, u zavisnosti od osnova i posebnih oblika diskriminacije. Za prekršaj će se kazniti pravni lice novčanom kaznom u iznosu od 1.000 eura do 20.000 eura, ako pravi razliku, nejednako postupaju ili dovodi u nejednak položaj lica ili grupe lica po osnovu rodnog identiteta, seksualne orijentacije i/ili interseksualnih karakteristika. Takođe, za isti prekršaj će se kazniti i odgovorno lice u pravnom licu, državnom organu, organu državne uprave, organu lokalne samouprave i organu lokalne uprave novčanom kaznom u iznosu od 500 eura do 2.000 eura. Kazniće se i preduzetnik/preduzetnica novčanom kaznom u iznosu od 300 eura do 6.000 eura, kao i fizičko lice i to novčanom kaznom u iznosu od 150 eura do 2.000 eura.

Provjerom podataka kod nadležnih sudova za prekršaje, utvrđeno je da pokrenutih prekršajnih postupaka po navedenom osnovu nije bilo.

Kada je u pitanju primjena pravila međunarodnog prava u oblasti anti-diskriminacije, ističemo da shodno ustavnom principu, potvrđeni i objavljeni međunarodni ugovori i opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava sastavni su dio unutrašnjeg pravnog poretka, imaju primat nad domaćim zakonodavstvom i neposredno se primjenjuju kada odnose uređuju drugačije od unutrašnjeg zakonodavstva. Stoga, sudovi prilikom razmatranja svih slučajeva diskriminacije, imaju u vidu i standarde predviđene i Evropskom konvencijom o ljudskim pravima i osnovnim slobodama (član 14 Konvencije i član 1 Protokola br.12), poštujući opštu zabranu diskriminacije. Drugi značajan instrument u ovoj oblasti je Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), kojoj je Crna Gora sukcesorskim postupkom pristupila. Značajno je napomenuti da se sudije kontinuirano obučavaju o primjeni anti-diskriminacionih pravila CEDAW-a i informišu o relevantnoj praksi Evropskog suda za ljudska prava.

U cilju pružanja sveobuhvatnog odgovora na postavljeno pitanje u odnosu na domaću sudsku praksu u sporovima u vezi sa jednakom zaradom, pribavljeni su podaci od svih

nadležnih sudova (za potrebe izrade izvjesta, pribavljeni su podaci o sudskim odlukama Osnovnih sudova u: Baru, Beranama, Bijelom Polju, Danilovgradu, Žabljaku, Kolašinu, Kotoru, Nikšiću, Plavu, Pljevljima, Podgorici, Rožajama, Ulcinju, Herceg Novom i Cetinju, kao i Sudova za prekršaje u Budvi, Bijelom Polju i Podgorici). Provjerom podataka je utvrđeno da za traženi period od 1.01.2016. do dana izvještavanja, u sudskoj praksi nije bilo slučajeva u sporovima koji se odnose na jednaku zaradu žena i muškaraca.

Metode poređenja i druge mjere

Komitet pita da li je u parničnim postupcima vezanim za jednaku zaradu moguće napraviti poređenje zarada i radnih mjesta van kompanije u pitanju.

Komitet zahtijeva statističke podatke koji se odnose na jaz u zaradama između muškaraca i žena u svim sektorima djelatnosti (nepodešeni jaz), kao i za rad jednake vrijednosti.

Odgovor:

Zarada zaposlenog sastoji se od: startne zarade, zarade za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu u propisanim radnim uslovima, uvećanja zarade, zarade po osnovu ostvarenih rezultata rada i naknade zarade. Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno opštim aktom poslodavca utvrđuju se mjerila i normativi za vrednovanje ostvarenih učinaka i stimulansi za ostvarivanje većih rezultata rada. Ako nijesu utvrđeni normativi i kriterijumi za vrednovanje ostvarenih rezultata rada, smatra se da je zaposleni za radno vrijeme provedeno na radu ostvario standardni radni učinak. Ove odredbe se odnose jednako na zaposlene muškarce i žene.

Pored Zakona o radu pitanje zarade se detaljnije reguliše granskim kolektivnim ugovorima kao što je utvrđivanje grupe poslova i radnih mjesta sa koeficijentima za utvrđivanje cijene rada po osnovu potrebne stručnosti i složenosti, a kolektivnim ugovorom kod poslodavca se razrađuju i utvrđuju koeficijenti složenosti za sva radna mjesta iz akta o sistematizaciji. U Crnoj Gori postoji široka mreža granskih kolektivnih ugovora koji su zaključeni za 20 grana djelatnosti, i to:

- *Granski kolektivni ugovor za djelatnost metalurgije, metaloprerađivačke industrije i proizvodnje mašina, uređaja i saobraćajnih sredstava*
- *Granski kolektivni ugovor za djelatnost poljoprivrede, prehrambene i duvanske industrije i vodoprivrede*
- *Granski kolektivni ugovor za djelatnost šumarstva, prerade drveta, proizvodnje i prerade papira*
- *Granski kolektivni ugovor za drumski saobraćaj*
- *Granski kolektivni ugovor za energetiku*
- *Granski kolektivni ugovor za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala*
- *Granski kolektivni ugovor za hemijsku, farmaceutsku i tekstilnu industriju*
- *Granski kolektivni ugovor za informativnu, grafičku i izdavačku djelatnost*
- *Granski kolektivni ugovor za oblast kulture*
- *Granski kolektivni ugovor za oblast prosvjete*
- *Granski kolektivni ugovor za pomorski saobraćaj i lučko-pretovarne usluge*
- *Granski kolektivni ugovor za socijalnu djelatnost*
- *Granski kolektivni ugovor za stambeno - komunalnu djelatnost*
- *Granski kolektivni ugovor za telekomunikacije*
- *Granski kolektivni ugovor za ustanove učeničkog i studentskog standarda*

- Granski kolektivni ugovor za zdravstvenu djelatnost
- Kolektivni ugovor za djelatnost turizma i ugostiteljstva Crne Gore
- Granski kolektivni ugovor za oblast uprave i pravosuđa
- Kolektivni ugovor za Javnu ustanovu Centar za stručno obrazovanje
- Kolektivni ugovor za Javnu ustanovu Ispitni centar.

Zavod za statistiku Crne Gore u publikaciji "Statistički godišnjak" podatke o prosječnim zaradama prikazuje zarade isplaćene u mjesecu (u godini) a dobijeni su iz redovnog mjesečnog statističkog istraživanja Mjesečni izvještaj o zaposlenima i zaradama zaposlenih. Obuhvat Podatkom o prosječnoj zaradi zaposlenih u preduzećima, ustanovama, zadrugama i organizacijama u privatnoj, mješovitoj ili državnoj svojini, obuhvaćena je prosječna zarada zaposlenih na neodređeno ili određeno vrijeme bez obzira da li zaposleni radi puno ili kraće od punog, nepuno ili skraćeno radno vrijeme. Pri sprovođenju istraživanja o zaradama usvojen je organizacionoteritorijalni princip posmatranja, gdje je opština uzeta kao osnovna teritorijalna jedinica. Od 2011. godine primjenjuje se Zakon o klasifikaciji djelatnosti, tako da su podaci o zaradama prikazani po novoj klasifikaciji djelatnosti. Mjesečnim izvještajem o zaposlenim i zaradama obuhvaćeno je oko 70% od ukupnog broja zaposlenih. Prosječna zarada (bruto) izračunava se tako što se ukupno isplaćena masa zarada u mjesecu dijeli sa brojem zaposlenih na koje se odnose izvršene isplate. Zaradu bez poreza i doprinosa (neto) čini zarada (bruto) umanjena za poreze i doprinose na teret zaposlenog. Indeks realne prosječne zarade bez poreza i doprinosa (neto) predstavlja odnos između indeksa nominalne prosječne zarade bez poreza i doprinosa (neto) i indeksa potrošačkih cijena. Prosječna zarada (bruto) izračunava se tako što se ukupno isplaćena masa zarada u mjesecu dijeli sa brojem zaposlenih na koje se odnose izvršene isplate. Zaradu bez poreza i doprinosa (neto) čini zarada (bruto) umanjena za poreze i doprinose na teret zaposlenog. Indeks realne prosječne zarade bez poreza i doprinosa (neto) predstavlja odnos između indeksa nominalne prosječne zarade bez poreza i doprinosa (neto) i indeksa potrošačkih cijena. Statistički godišnjak objavljuje prosječne zarade samo po oblastima klasifikacije djelatnosti.

(Izvor: publikacija "Statistički godišnjak 2016" MONSTAT)

Član 4 - Pravo na pravičnu nadoknadu

Stav 5 – Ograničenja u umanjenju zarade

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

Prvi put ispituje zaštitu zarada koja se primjenjuje u Crnoj Gori.

Komitet traži da sledeći izvještaj uključi informacije o sledećim tačkama:

- potraživanja (kao što su poreski dugovi, potraživanja iz građanskog prava, sindikalne članarine ili novčane kazne) koja mogu rezultirati obustavom zarade u okolnostima koje nisu obuhvaćene Zakonom o radu;
- izuzeci od ograničenja obustave na jednu trećinu zarade propisani članom 85 stav 2 Zakona o radu i nivo zaštićene zarade;
- okolnosti u kojima radnici mogu da se odreknu ograničenja na obustavu zarade predviđena zakonom.

Komitet konstatuje da šteta prouzrokovana poslodavcima ili trećim licima namjerno ili krajnjom nepažnjom zaposlenog može dovesti do umanjenja zarade u skladu sa članom 133 stavovi 1 do 4, i članom 135, Zakona o radu. On traži informacije u sledećem izvještaju o tome da li utvrđivanje odgovornosti i kvantifikovanje štete u ovom kontekstu zahtijeva sudsku odluku, ili ovo spada u ovlašćenja poslodavca.

Odgovor:

Zakon o radu predviđa situacije kada se zaposlenom vrši obustava zarade i naknade zarade na način da se zaposlenom može prinudno obustaviti zarada ili naknada zarade najviše do jedne polovine radi obaveznog izdržavanja, na osnovu pravosnažne odluke suda, a za ostala novčana potraživanja i obaveze najviše do jedne trećine zarade ili naknade zarade.

Poslodavac, bez sprovedenog postupka, ne može naplatiti potraživanje prema zaposlenom uskraćivanjem zarade ili njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade zarade ili njenog dijela.

Težu provredu radne obaveze čini nesavjestan odnos prema imovini poslodavca ili ako zaposleni pričinu materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom poslodavca zbog koje se može voditi disciplinski postupak koji pokreće poslodavac, odnosno direktor ili izvršni direktor, odnosno nadležni organ, na osnovu zahtjeva koji može podnijeti svaki zaposleni ili saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze. Dakle, disciplinski postupak se vodi kod poslodavca. Nadležni organ vođenje disciplinskog postupka može povjeriti stručnom licu iz administracije poslodavca ili trećem licu. U postupku utvrđivanja odgovornosti zaposlenog, uz njegovu saglasnost, nadležni organ ili ovlašćeno lice omogućava učešće predstavnika sindikata čiji je zaposleni član. Disciplinski postupak je hitan a po sprovedenom postupku nadležni organ donosi odluku koja je konačna i protiv konačne odluke zaposleni može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke. Pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne zadržava izvršenje odluke.

Član 5 - Pravo na udruživanje

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

Formiranje sindikata i udruženja poslodavaca

Komitet traži da bude informisan o propisima koje donosi Ministarstvo rada i socijalnog staranja u cilju sprovođenja člana 155 Zakona o radu. On traži da bude informisan o procedurama u cilju unošenja ili brisanje sindikata iz registra. Sledeći izvještaj takođe treba da sadrži informacije o mogućnostima žalbe protiv odluke Ministarstva u vezi sa registracijom, kao i o suspenzivnom dejstvu žalbenog postupka.

Odgovor:

U skladu sa članom 1 Zakona o reprezentativnosti sindikata („Sl. list Crne Gore”, br. 26/2010 i 36/2013), zaposleni se po slobodnom izboru organizuju u sindikalne organizacije. Sindikat stiče svojstvo pravnog lica danom upisa u Registar sindikalnih organizacija, koji vodi organ državne uprave nadležan za poslove rada tj. Ministarstvo rada i socijalnog staranja. Postupak i način upisa sindikata u Registar, promjenu upisa, sadržinu, način vođenja i brisanje iz Registra, propisalo je Ministarstvo Pravilnikom o registraciji sindikalnih organizacija („Sl. list Crne Gore”, br. 33/2010). Sindikalna organizacija Ministarstvu podnosi: prijavu za upis u Registar, akt o osnivanju sindikalne organizacije, odluku o izboru sindikalnog predstavnika, ovlaštenje za sindikalnog predstavnika, statut ili pravila o organizaciji i načinu rada sindikalne organizacije, u roku od 15 dana od dana osnivanja sindikalne organizacije. Ministarstvo je dužno da u roku od 30 dana od dana prijema prijave i potrebne dokumentacije izvrši upis sindikalne organizacije u Registar i izda potvrdu o izvršenoj registraciji sindikalne organizacije. U Registar se takođe upisuje promjena naziva, sjedišta i adrese sindikalne organizacije i sindikalnog predstavnika. Navedenim pravilnikom nije predviđena žalba jer u postupku upisa u Registar Ministarstvo ne donosi rješenje već izdaje potvrdu o upisu sindikalne organizacije u Registar.

Sindikalna organizacija briše se iz Registra ako je ista donijela odluku o prestanku rada sindikalne organizacije, ako je pravosnažnom sudskom odlukom zabranjen rad sindikalne organizacije, u skladu sa zakonom, i ako je upis izvršen na osnovu netačnih podataka podnosioca prijave, odnosno na osnovu prijave neovlašćenog lica, danom donošenja konačnog rješenja u upravnom postupku.

Žalba na rješenje o brisanju sindikalne organizacije iz registra, primjenjuje se shodno Zakonu o opštem upravnom postupku, te protiv ovog rješenja može se pokrenuti upravni spor tužbom kod Upravnog suda u roku od 20 dana od dana dostavljanja.

Komitet pita da li se naplaćuju naknade za registraciju sindikata i, ako je tako, koliki je njihov iznos.

Odgovor:

Ministarstvo rada i socijalnog staranja vodi Registar sindikalnih organizacija po službenoj dužnosti i u skladu sa Zakonom o upravnom postupku o činjenicama o kojima vodi službenu evidenciju izdaje i potvrde. Sindikalna organizacija ne plaća naknade u vezi sa upisom u Registar sindikalnih organizacija.

Komitet traži potvrdu da, dodatno kategoriji "zaposlenih", pravo na udruživanje je garantovano zakonom i drugim kategorijama radnika, uključujući radnicima koji rade od kuće i licima koja ostvaruju prava koja proističu iz rada.

Odgovor:

Zakonom o radu propisano je da se zaposlenima jamči sloboda sindikalnog organizovanja i djelovanja bez prethodnog odobrenja kao i da sindikalna organizacija samostalno odlučuje o načinu zastupanja kod poslodavca. Dalje, Zakonom o reprezentativnosti sindikata propisano je da se zaposleni po slobodnom izboru organizuju u sindikalne organizacije.

Sindikatom, u smislu Zakona o reprezentativnosti sindikata, smatra se: sindikat organizovan kod poslodavca, sindikat organizovan u grani djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti i sindikat organizovan na nivou Crne Gore. Do danas, Ministarstvu rada i socijalnog staranja nije dostavljen zahtjev za upis sindikalne organizacije radnika koji rade od kuće i u skladu sa tim u Registru sindikalnih organizacija nije upisana sindikalna organizacija zaposlenih koji rade od kuće. Svaka sindikalna organizacija koja uz zahtjev za upis sindikalne organizacije u Registar dostavi akt o osnivanju sindikalne organizacije, odluku o izboru sindikalnog predstavnika, ovlašćenje za sindikalnog predstavnika i statut ili pravila o organizaciji i načinu rada sindikalne organizacije upisuje se u Registar sindikalnih organizacija.

Kada je u pitanju kategorija penzionera, u Crnoj Gori je organizovan Savez udruženja penzionera Crne Gore koji je nestranačka, humanitarna organizacija koja se bavi svim pitanjima od značaja za stariju populaciju u Crnoj Gori. Djelovanje Saveza regulisano je kroz postojanje različitih organa: Upravnog odbora, Skupštine i brojnih komisija nadležnih za razne oblasti. Savez je dostupan svim zainteresovanim, na teritoriji cijele Crne Gore i to kroz rad 23 opštinska udruženja penzionera. Udruženje penzionera saraduje sa svim relevantnim institucijama i organizacijama, među kojima su svakako Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Fond penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore (Fond PIO) i lokalne samouprave. Na taj način Savez se bavi javnim zastupanjem interesa i prava penzionera.

Aktivnosti Saveza udruženja penzionera

Savez kontinuirano sprovodi akcije za članstvo na cijeloj teritoriji, kao što su finansiranje i humanitarna pomoć članovima, odmori i rehabilitacija, druženja i prekogranični susreti. Savez pruža olakšice svim članovima prilikom rješavanja stambenog pitanja, kao i pristupa zdravstvenim uslugama kroz saradnju sa domovima zdravlja. U saradnji sa Fondom penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore, Savez omogućava povoljnosti u brojnim odmaralištima za penzionere, kada su u pitanju ljetovanja i zimovanja. Pored toga, Savez ima zaključen ugovor o saradnji sa preko 60 kompanija kod kojih svi članovi mogu kupovati različite proizvode uz niz povoljnosti. U saradnji sa Vladom Crne Gore, kao i drugim donatorima, Savez obezbjeđuje i finansijsku ili humanitarnu pomoć članovima, kroz svoja opštinska udruženja. Uz navedeno, Savez se bavi organizovanjem i sportskih aktivnosti, takmičenja iz različitih disciplina.

Član 161. Zakona o radu predviđa, između ostalog, da su udruženja poslodavaca dužna da se registruju kod Ministarstva, radi evidencije, a da Ministarstvo propisuje način i postupak vođenja evidencije o udruženjima poslodavaca i bližim kriterijumima za utvrđivanje reprezentativnosti udruženja poslodavaca. **Komiteta traži informacije o propisima eventualno usvojenim od strane Ministarstva rada i socijalnog staranja u cilju sprovođenja člana 161 st. 2 i 3 Zakona o radu.**

Odgovor:

Pravilnikom o načinu i postupku evidencije udruženja poslodavaca i bližim kriterijumima za utvrđivanje reprezentativnosti ovlašćenih udruženja poslodavaca („Sl. list Crne Gore”,

br. 34/2005) propisuje se način i postupak evidencije udruženja poslodavaca i bliži kriterijumi za utvrđivanje reprezentativnosti ovlašćenih udruženja poslodavaca, u smislu člana 161 st. 2 i 3 Zakona o radu. Upis u evidenciju udruženja poslodavaca, vrši se na osnovu prijave za upis.

Prijavu za upis podnosi predsjednik udruženja, odnosno lice kojeg on ovlasti, odluku o registraciji kod nadležnog organa i odluku o izboru predsjednika, odnosno ovlašćenje za lice koje on ovlasti. Udruženje poslodavaca je dužno da prijavi svaku promjenu činjenica koje se upisuju u Knjigu evidencije kod Ministarstva u roku od 15 dana, od dana nastanka promjene. Udruženje poslodavaca briše se iz Knjige evidencije na osnovu rješenja o brisanju iz registra udruženja, koju donosi nadležni organ.

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

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

Zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti ovlašćenog udruženja poslodavaca podnosi se Ministarstvu. Uz zahtjev, Ministarstvu se podnosi:

- statut udruženja poslodavaca;*
- pristupnice članova udruženja popunjene u skladu sa statutom udruženja;*
- spisak članova udruženja koji sadrži: naziv člana udruženja, sjedište (adresu i broj telefona);*
- dokaz o broju zaposlenih članova udruženja;*
- dokaz o ukupnom prihodu po završnom računu za prethodnu godinu izražen u procentu u odnosu na društveni bruto proizvod Republike, koji je potpisan od strane ovlašćenog lica i ovjeren pečatom nadležnog organa, koji obračunava prihod;*
- sporazum o poslovnoj saradnji sa ovlašćenom organizacijom sindikata;*
- potvrdu o članstvu u međunarodnoj ili regionalnoj organizaciji poslodavaca, koja se bavi pitanjem socijalnog dijaloga i prevod potvrde ovjeren od strane sudskog tumača.*

O zahtjevu odlučuje Ministarstvo rješenjem u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

Komitet želi da zna da li je zakonom ili propisom utvrđen uslov minimalnog članstva u odnosu na sindikat i organizacije poslodavaca. U tom smislu, on podsjeća da uslovi vezani za minimalni broj članova moraju biti u skladu sa članom 5. ako je broj razuman i ne predstavlja nikakvu prepreku za osnivanje organizacija (Zaključci XIII - 5 (1997), Portugalija).

Odgovor:

Zakonima i propisima nije utvrđen uslov minimalnog članstva u odnosu na sindikat i organizacije poslodavaca. Zakonom su propisani samo uslovi za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca.

Sloboda pridruživanja ili nepridruživanja sindikatu

Komiteta pita da li Zakon o radu ili bilo koji drugi zakon zabranjuju bilo kakve prakse po kojima poslodavci mogu da unajmljuju samo članove sindikata, a zaposleni moraju biti članovi sindikata (closed shop) (bilo prije ili poslije ulaska) ili sigurnosne klauzule (automatske odbitke od plate svih radnika, bili članova unije ili ne, namijenjene za finansiranje sindikata prisutnog unutar preduzeća).

Odgovor:

Sindikat kod poslodavca čine zaposleni kod tog poslodavca i isti se uključuju u taj sindikat po principu dobrovoljnosti. Zaposleni i poslodavci imaju pravo da po slobodnom izboru, bez prethodnog odobrenja, osnivaju svoje organizacije i da se u njih učlanjuju, pod uslovima utvrđenim statutom i pravilima tih organizacija. Iznos sindikalne članarine određuje se Statutom sindikalne organizacije dok se zaposlenom koji je član sindikata na osnovu pristupnice toj sindikalnoj organizaciji vrši odbitak od zarade.

Tako na primjer, Statutom Saveza sindikata Crne Gore, kao reprezentativne organizacije sindikata na nivou Crne Gore, propisano je da član sindikata plaća članarinu mjesečno, tamo gdje je sindikalno organizovan i na osnovu toga ostvaruje svoja sindikalna prava. Visina osnovne sindikalne članarine, neophodne za finansiranje aktivnosti Saveza je 1% zarade člana sindikata.

U skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom, poslodavac će na račun posebnog fonda reprezentativnog sindikata na nivou Crne Gore, prilikom isplate zarade, uplaćivati iznos od 0,2% na zaradu zaposlenog koji je član tog sindikata, kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora zaposlenih.

Komiteta traži da se u sledeći izvještaj uključe najnovije informacije o svim sudskim odlukama koje se tiču oblika odmazde ili diskriminacije radnika u oblasti zapošljavanja, otpuštanja ili unapređenja u odnosu na njihovo sindikalno članstvo ili aktivnosti.

Odgovor:

Zbog diskriminacije radnika u odnosu na njihovo sindikalno članstvo ili aktivnosti, kod Osnovnog suda u Bijelom Polju pravosnažno je okončan jedan predmet, u kojem je usvojen tužbeni zahtjev i utvrđeno da je učinjena diskriminacija od strane tuženog prema tužilji, na način što je od strane tuženog u određenom vremenskom periodu onemogućeno obavljanje poslova radnog mjesta na koje je raspoređena. Tuženom je zabranjeno vršenje radnji od kojih prijeti diskriminacija, ponavljanje radnje diskriminacije i naloženo uklanjanje posljedica diskriminatornog postupanja. Zbog učinjene diskriminacije, tuženi je obavezan da tužilji na ime naknade nematerijalne štete za pretrpljene duševne bolove povrede zbog časti, dostojanstva i integriteta ličnosti, isplati iznos od 1.500 eura, te da joj naknadi troškove postupka. Sud je našao da je tuženi nepovoljnije postupao prema tužilji u odnosu na drugog zaposlenog, a da pritom tuženi nije dokazao postojanje stvarnog i valjanog razloga za to, te da je razlog takvog postupanja tuženog djelovanje tužilje kroz sindikalne aktivnosti, ukazivanje na određene nepravilnosti u radu tuženog i učešće u štrajku radnika. Postupak je pravosnažno okončan.

Obavještavamo i da je pred Osnovnim sudom u Kolašinu u toku postupak po tužbi koja se odnosi na poništenje rješenja o otkazu ugovora o radu predsjednika Sindikata JU Centra za kulturu Opštine Kolašin. S obzirom da je postupak u toku, nije moguće pružiti detaljan komentar o ovom predmetu. U slučaju potrebe, a nakon što predmet bude pravosnažno riješen, Vrhovni sud Crne Gore može obezbijediti i dostaviti Komitetu potpunu informaciju i o ovom predmetu.

Ističemo da Vrhovni sud Crne Gore kao najviši sud u državi, obezbjeđuje jedinstvenu primjenu zakona od strane sudova i blisko prati sudsku praksu Evropskog suda za ljudska prava, radi harmonizacije nacionalne sudske prakse sa evropskim pravnim standardima u

oblasti slobode okupljanja i udruživanja (član 11 Evropske konvencije o ljudskim pravima i osnovnim slobodama), odnosno zabrane diskriminacije (član 14 Evropske konvencije o ljudskim pravima i osnovnim slobodama) u radnim odnosima.

Vrhovni sud Crne Gore će nastaviti da prati oblast diskriminacije po osnovu rodnog identiteta, kao i diskriminacije radnika u oblasti zapošljavanja, otpuštanja i unaprjeđenja, a u cilju poštovanja primjene Izmijenjene Evropske socijalne povelje. Takođe, predstavnici Vrhovnog suda Crne Gore aktivno učestvuju u među-institucionalnim radnim tijelima, inicijativama i komunikaciji sa nevladinim sektorom, kako bi doprinio kvalitetu dijaloga o jednakosti polova u društvu, statusu žena u oblasti radnih odnosa i pravu zaposlenih na udruživanje, kao jednom od osnovnih građanskih prava i sloboda.

Programom rada Vlade Crne Gore predviđeno je donošenje novog Zakona o reprezentativnosti sindikata za III kvartal 2017. godine.

Nacrt Zakona o reprezentativnosti sindikata sačinjen je na radnoj grupi, u čijem sastavu su bili predstavnici Ministarstva rada i socijalnog staranja, predstavnik i predstavnici svih socijalnih partnera (Unija poslodavaca Crne Gore, Unija slobodnih sindikata Crne Gore, Savez sindikata Crne Gore).

Novim Zakonom o reprezentativnosti sindikata biće predviđene sankcije uključujući odgovaraćuće novčane kazne - za djela sindikalne diskriminacije članova sindikata i zvaničnika po osnovu članstva u sindikatu ili legitimnih sindikalnih aktivnosti.

Sindikalne aktivnosti

Komitet podsjeća da "član 5 štiti ne samo pravo radnika da se pridruži ili ne pridruži sindikatu, već i pravo sindikata da slobodno organizuje i da efikasno obavlja svoje aktivnosti, što je neophodno za zaštitu ekonomskih i socijalnih interesa radnika" (Zaključci XII-2 (1992), Njemačka). Na osnovu toga, sindikalne organizacije i organizacije poslodavaca moraju biti u velikoj mjeri nezavisne kada je u pitanju njihova infrastruktura ili funkcionisanje. U tom smislu, Komitet naglašava da sindikalni službenici moraju imati pristup radnom mjestu, a članovi sindikata moraju biti u stanju da održavaju sastanke na poslu, ukoliko to interesi poslodavaca i uslovi kompanije dozvole (Zaključci XV-1 (2000), Francuska). Dalje, on naglašava da prevelika ograničenja u razlozima zbog kojih sindikat može preduzeti disciplinske mjere protiv pripadnika predstavljaju nepotrebno miješanje u autonomiju sindikata predviđenu članom 5 (Zaključci XVII (2004), Velika Britanija).

Komitet traži da sledeći izvještaj da detaljne informacije o realizaciji navedenih principa. Posebno želi da zna da li je obezbijeđeno pravo sindikata i udruženja poslodavaca da sačine svoje statute i pravila i slobodno biraju svoje predstavnike. Štaviše, Komitet pita da li gore navedene organizacije imaju pravo da osnivaju federacije i konfederacije i da se učlanjuju u međunarodne organizacije.

Odgovor:

Zakonom o radu (član 159) propisano je da je poslodavac dužan da zaposlenim obezbijedi slobodno ostvarivanje sindikalnih prava. Poslodavac je dužan da sindikalnoj organizaciji obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Opštim kolektivnim ugovorom propisano je da je poslodavac dužan da obezbijedi sindikatu uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti, i to: - prostor za rad i održavanje sastanaka u okviru poslovnog prostora kod poslodavca; - tehničku i administrativnu pomoć za rad sindikata u mjeri neophodnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti (korišćenje telefona, faksa, interneta, oglasne table, računara, fotokopira), ukoliko poslodavac raspolaže tim sredstvima; - druga sredstva i uslove za rad sindikata, u skladu sa kolektivnim

ugovorom. Ostvarivanje ovih prava bliže se uređuje kolektivnim ugovorom kod poslodavca. Poslodavac obezbeđuje poštovanje i sledećih prava za rad i djelovanje sindikata: - pravo na učešće u sindikalnim aktivnostima na lokalnom, državnom i međunarodnom nivou; - nepovredivost sindikalnih fondova, imovine, sindikalnih prostorija, sindikalne pošte i telefonskih razgovora; - pristup medija sindikalnim prostorijama.

Ministarstvo rada i socijalnog staranja je nadležno da na osnovu propisane dokumentacije izvrši upis sindikalne organizacije i sindikalnog predstavnika u Registar sindikalnih organizacija, ne miješajući se u njihove unutrašnje odnose, odnosno u postupak njihovog izbora i uslove adekvatnosti predstavnika organizacija poslodavaca i radnika, kao i na sadržaj statuta i pravila sindikalnih organizacija i organizacija poslodavaca. Sindikalne organizacije statutom ili pravilima mogu urediti da pored jednog sindikalnog predstavnika, koji se upisuje u Registar, ima i više sindikalnih predstavnika u okviru jedne sindikalne organizacije. Sindikalne organizacije su slobodne da po sopstvenom izboru osnivaju udruženja na nivou grane djelatnosti kao i na nivou Crne Gore, takođe i da se učlanjuju u međunarodne organizacije.

Reprezentativnost

U izvještaju se navodi da u skladu sa Zakonom o reprezentativnosti sindikata ("Službeni list CG", br. 26/2010 i 36/2013), kako bi bio prepoznat kao "reprezentativan", sindikat mora biti pravno registrovan, nezavistan od državnih organa, poslodavaca i političkih partija, a finansiran uglavnom od članarina i drugih sopstvenih izvora. Ističe se da se pored ovih zakonskih uslova, u okviru preduzeća reprezentativni status dodjeljuje sindikatima kada se sastoje od najmanje 20% ukupnog broja zaposlenih; na nivou granske djelatnosti, grupe ili podgrupe djelatnosti, kada imaju najmanje 15% ukupnog broja zaposlenih u granskoj djelatnosti, grupi ili podgrupi djelatnosti; i na nacionalnom nivou, ako su povezani sa najmanje pet sindikata na nivou granske djelatnosti, grupe ili podgrupe djelatnosti i sastoje se od najmanje 10% ukupnog broja zaposlenih u Crnoj Gori. **Komitet želi da dobije detaljne informacije o odredbama koje uspostavljaju gore navedene procenite i pita da li su ih socijalni partneri ikada dovodili u pitanje.**

Odgovor:

Odredbe kojima se utvrđuju procenti za reprezentativnost sindikata su sadržane u čl. 9, 10 i 11 Zakona o reprezentativnosti sindikata. Tim odredbama propisani su uslovi za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata kod poslodavca, na nivou grane, grupe ili podgrupe djelatnosti i na nacionalnom nivou.

Navedene odredbe razmatrane su ponovo prilikom izrade Nacrta Zakona o reprezentativnosti sindikata, na radnoj grupi, u čijem sastavu su bili predstavnici Ministarstva rada i socijalnog staranja i predstavnici svih socijalnih partnera (Unija poslodavaca Crne Gore, Unija slobodnih sindikata Crne Gore, Savez sindikata Crne Gore). Iako je predlog Vlade Crne Gore bio smanjenje praga za utvrđivanje reprezentativnosti, socijalni partneri su zauzeli jedinstveni stav i navedeni procenti su zadržani i u novom zakonskom rješenju, dakle socijalni partneri nijesu dovodili u pitanje uspostavljene procenite. Očekuje se da će novi Zakon o reprezentativnosti sindikata biti usvojen od strane Vlade Crne Gore do kraja 2017. godine.

Izvještaj pokazuje da na nivou preduzeća "reprezentativnost sindikata utvrđuje direktor na predlog komisije za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata". Izvještaj navodi da se ova komisija sastoji od po dva predstavnika poslodavca, reprezentativnog sindikata (ako postoji na nivou tog poslodavca) i zainteresovanog sindikata. **Komitet traži da dobije detaljne informacije o pravilima koja se odnose na gore pomenutog "direktora" i "komisiju" i želi da zna da li ovaj sistem uživa povjerenje socijalnih partnera.**

Odgovor:

Direktor u smislu navedenih odredbi, predstavlja rukovodioca pravnog lica u kojem se utvrđuje reprezentativnost sindikalne organizacije.

Reprezentativnost sindikata kod poslodavca utvrđuje direktor na predlog Komisije za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata. Komisiju čine po dva predstavnika: poslodavca, reprezentativnog sindikata ako postoji kod tog poslodavca i zainteresovanog sindikata, obrazuje je direktor u roku od pet dana od dana podnošenja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata.

Način rada i odlučivanja Komisije bliže se uređuje poslovnikom o radu Komisije kod poslodavca, koji se donosi na osnovu dispozicije članova komisije, pa Vlada nema uticaj na donošenje Poslovnika i njegovu primjenu.

Članom 17 Zakona o reprezentativnosti propisano je da Komisija koju formira direktor u roku od sedam dana od dana obrazovanja sačinjava predlog većinom glasova svojih članova.

Direktor donosi rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata u roku od sedam dana od dana dostavljanja predloga Komisije.

Članovi radne grupe izradu Nacrta zakona o reprezentativnosti sindikata, u čijem sastavu su bili predstavnici Ministarstva rada i socijalnog staranja, predstavnik i predstavnici svih socijalnih partnera (Unija poslodavaca Crne Gore, Unija slobodnih sindikata Crne Gore, Savez sindikata Crne Gore) saglasni su sa postojećim odredbama u vezi sa utvrđivanjem reprezentativnosti kod poslodavca pa su iste odredbe zadržane i u novom Predlogu zakona.

Komitet traži da se u sledećem izvještaju pruže informacije o mandatu i proceduri organa nadležnog za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata na nacionalnom nivou granske djelatnosti, grupe ili podgrupe djelatnosti, kao i da se ukaže da li su socijalni partneri ikada dovodili u pitanje njegove odluke.

Odgovor:

Reprezentativnost sindikata na nivou Crne Gore, odnosno grani djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti utvrđuje ministar, na predlog Odbora za utvrđivanje reprezentativnosti, u skladu sa Zakonom o utvrđivanju reprezentativnosti.

Odbor obrazuje ministar i čine ga po dva predstavnika: Vlade Crne Gore, reprezentativnih sindikata i reprezentativnih udruženja poslodavaca.

Predstavnike Vlade imenuje Vlada na predlog ministra, predstavnike sindikata određuje reprezentativni sindikat, a predstavnike poslodavaca određuje reprezentativno udruženje poslodavaca u skladu sa svojim aktima.

Zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata na granskom nivou i na nivou Crne Gore, kao i dokaze o ispunjenosti opštih i posebnih uslova za utvrđivanje reprezentativnosti podnose se Odboru.

U postupku utvrđivanja reprezentativnosti sindikata na granskom i nivou Crne Gore, Odbor utvrđuje da li su zahtjev i dokazi podnijeti u skladu sa Zakonom o reprezentativnosti sindikata.

Ako Odbor utvrdi da nijesu podnešeni neophodni dokazi zatražiće od podnosioca zahtjeva da u roku od 15 dana od dana prijema obavještenja otkloni uočene nedostatke.

Podnosilac zahtjeva dužan je da u roku od 15 dana, na zahtjev Odbora, dostavi i pristupnice sindikatu, izjave o istupanju iz sindikata, odnosno sporazume i druge dokaze o pristupanju zainteresovanom sindikatu.

Ako podnosilac zahtjeva ne otkloni nedostatke, odnosno ne dostavi tražene dokaze u određenom roku ministar, na predlog Odbora, donosi rješenje o odbijanju zahtjeva.

Protiv ovog rješenja može se pokrenuti upravni spor u roku od 15 dana od dana dostavljanja rješenja.

Odbor je dužan da predlog o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata dostavi ministru u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva.

Ministar može da zahtijeva od Odbora preispitivanje predloga o utvrđivanju reprezentativnosti, u roku od osam dana od dana dostavljanja predloga, ako ocijeni da nijesu utvrđene sve činjenice za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata.

Odbor je dužan da se izjasni o ovom zahtjevu i ministru dostavi konačan predlog, u roku od tri dana od dana dostavljanja zahtjeva za preispitivanje predloga Odbora.

Odbor odlučuje većinom glasova svojih članova. Način rada i odlučivanja Odbora bliže se uređuje poslovnikom o radu Odbora. Administrativno-stručne poslove za potrebe Odbora obavlja Ministarstvo. Odbor radi na sjednicama. Predsjednik se bira po pravilu javnim glasanjem većinom glasova članova Odbora. Odbor ima zamjenika predsjednika, koji se bira javnim glasanjem većinom glasova članova Odbora. Predsjednik i zamjenik Odbora ne mogu biti predstavnici istog socijalnog partnera. Odbor ima sekretara. Sekretar Odbora je stručno lice koje je zaposleno u ministarstvu.

Protiv rješenja o utvrđenoj reprezentativnosti sindikata na nacionalnom nivou i na nivou grane djelatnosti može se tužbom pokrenuti upravni spor kod nadležnog Upravnog suda. Socijalni partneri do sada nijesu pokrenuli nijedan takav spor.

Komitet je razumio da sindikati bez reprezentativnog statusa ne uživaju bilo koja od navedenih prava. On traži potvrdu istog i, ako je primjenjivo, želi da dobije informacije o bilo kojim drugim pravima ili postupcima iz kojih su "nereprezentativni" sindikati isključeni.

Odgovor:

Sindikalna organizacija samostalno odlučuje o načinu njenog zastupanja kod poslodavca. Sindikalna organizacija može imenovati ili izabrati jednog sindikalnog predstavnika koji će je zastupati. Poslodavac je dužan da sindikalnom predstavniku omogući pravovremeno ostvarivanje prava i pristup podacima za ostvarivanje tog prava. Sindikalni predstavnik je dužan da obavlja sindikalne aktivnosti na način koji neće uticati na efikasnost poslovanja poslodavca. Sindikalna organizacija je dužna da obavijesti poslodavca o imenovanju sindikalnog predstavnika. Takođe, sindikalna organizacija ima pravo da bude informisana o rezultatima poslovanja, razvojnim planovima i njihovom uticaju na položaj zaposlenih, kretanju i promjenama u politici zarada i mjerama poboljšanja uslova rada, bezbjednosti i zaštiti na radu i drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih. Poslodavac obavještava sindikalnu organizaciju o mjerama bezbjednosti i zaštite na radu, uvođenju nove tehnologije i organizacionim promjenama, rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu, donošenju programa o uvođenju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena i programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba i vremenu i načinu isplate zarada. Poslodavac je dužan da blagovremeno obavijesti i dostavi akta za sindikalnu organizaciju radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i predlozi poslodavca. Predstavnik sindikalne organizacije ima pravo da učestvuje u raspravi pred nadležnim organima poslodavca.

Za razliku od sindikata kojima nije utvrđena reprezentativnost, reprezentativni sindikat ima pravo na kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora na odgovarajućem nivou, učešće u rješavanju kolektivnih radnih sporova, učešće u radu Socijalnog savjeta i drugih tripartitnih i multipartitnih tijela na odgovarajućem nivou, učešće u radu organa upravljanja Fonda penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore, Fonda za zdravstveno osiguranje Crne Gore i Zavoda za zapošljavanje Crne Gore.

Komitet naglašava da nacionalni zakon može ograničiti učešće u različitim konsultacijama i kolektivnim procedurama samo na reprezentativne sindikate. Međutim, da bi situacija bila u

skladu sa članom 5. Povelje, sledeći uslovi moraju biti ispunjeni: 1) odluke o reprezentativnosti ne smiju predstavljati direktnu ili indirektnu prepreku osnivanju sindikata; 2) kriterijumi za utvrđivanje reprezentativnosti moraju biti razumi, jasni, unaprijed određeni, objektivni, propisani zakonom i otvoreni za sudske razmatranje (Zaključci XV - 1 (2000), Francuska). **Komiteta pita da li su ispunjeni gore navedeni uslovi u Crnoj Gori.**

Odgovor:

Gore navedeni uslovi su propisani u zakonodavstvu Crne Gore i to u Zakonu o radu i u Zakonu o reprezentativnosti sindikata. To pitanje se bliže se uređuje i Pravilnikom o načinu i postupku evidencije udruženja poslodavaca i bližim kriterijumima za utvrđivanje reprezentativnosti ovlašćenih udruženja poslodavaca.

Zakonom o radu propisani su uslovi za utvrđivanje reprezentativnosti poslodavaca. Udruženje poslodavaca, smatra se reprezentativnim ukoliko njegovi članovi zapošljavaju najmanje 25% zaposlenih u privredi Crne Gore i učestvuju u društvenom bruto proizvodu Crne Gore sa najmanje 25%. Takođe, Zakonom o reprezentativnosti sindikata propisani su uslovi za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata kod poslodavca, na granskom nivou i na nivou države. Poseban uslov za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata kod poslodavca je da sindikat čini najmanje 20% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca. Sindikat na nivou grane djelatnosti, grupe, odnosno podgrupe djelatnosti je reprezentativan ako, pored opštih uslova propisanih ovim zakonom, ima najmanje 15% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih u grani djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti. Sindikat na nivou Crne Gore je reprezentativan, ako je u taj sindikat udruženo najmanje pet sindikata na nivou grane djelatnosti, grupe, odnosno podgrupe djelatnosti i ako taj sindikat čini najmanje 10% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih u Crnoj Gori.

Kriterijumi na osnovu kojih se utvrđuje reprezentativnost organizacija poslodavaca i sindikata ne mogu predstavljati prepreku osnivanju sindikata jer ne predstavljaju uslov za osnivanje sindikata. Da bi se sindikat osnovao potrebno je da ispuni uslove propisane Zakonom o reprezentativnosti sindikata tj. da je registrovan u skladu sa Pravilnikom o registraciji sindikalnih organizacija, da je nezavisan od državnih organa, poslodavaca i političkih partija i da se finansira pretežno iz članarine i drugih sopstvenih izvora.

Odluke o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata podložne su preispitivanju. Odluke u postupku preispitivanja utvrđene reprezentativnosti donose se na način i u postupku kako se utvrđuje reprezentativnost sindikata. Takve odluke su konačne i protiv njih se može tužbom pokrenuti upravni spor pred nadležnim sudom.

Lični obim

Član 15. Zakona o državnim službenicima i namještenicima ("Službeni list Crne Gore", br. 50/2008, 86/2009 i 49 / 2010) predviđa da "državni službenici ili namještenici imaju pravo na sindikalno organizovanje, u skladu sa opštim pravilima postupka". **Komiteta traži da dobije detaljne informacije o ovim pravilima.**

Odgovor:

Državni službenik, odnosno namještenik ima pravo na sindikalno organizovanje, u skladu sa zakonom. Na prava, obaveze i odgovornosti državnog službenika, odnosno namještenika koja nijesu uređena Zakonom o državnim službenicima i namještenicima ili posebnim zakonom, primjenjuju se opšti propisi o radu. Analogno sa navedenim, državni službenici i namještenici imaju pravo na sindikalno organizovanje u skladu sa Zakonom o radu i Zakonom o reprezentativnosti sindikata.

Član 6 - Pravo na kolektivno pregovaranje

Stav 1 - Zajedničke konsultacije

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

Komitet pita da li se sprovode bipartitne konsultacije u Crnoj Gori. Ukoliko to nije slučaj, on traži da se u sledećem izvještaju objasne razlozi ove situacije i traži informacije o koracima preduzetim da se podstaknuu bipartitne konsultacije na lokalnom i nacionalnom nivou.

Odgovor:

Bipartitne konsultacije na lokalnom i nacionalnom nivou dovode do zaključivanja granskih kolektivnih ugovora. Granskim kolektivnim ugovorom utvrđuje se minimalna zarada u grani djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti, elementi za utvrđivanje osnovne zarade, naknade zarada i druga primanja zaposlenih i uređuje obim prava i obaveze iz rada zaposlenih u skladu sa zakonom.

Granski kolektivni ugovor u grani djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti zaključuju:

1) u oblasti privrede - nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca i nadležni organ reprezentativne organizacije sindikata;

2) za javna preduzeća i druge javne službe čiji je osnivač država - reprezentativna organizacija sindikata i Vlada, a za druga javna preduzeća - reprezentativna organizacija sindikata i osnivač;

3) za javne ustanove čiji je osnivač država - reprezentativna organizacija sindikata i Vlada, a za druge javne ustanove - reprezentativna organizacija sindikata i osnivač;

4) za organizacije obaveznog socijalnog osiguranja - reprezentativna organizacija sindikata, upravni odbor, odnosno odbor direktora tih organizacija i Vlada;

5) za državne organe i organizacije i organe lokalne samouprave - reprezentativna organizacija sindikata i Vlada;

6) za političke, sindikalne, sportske i nevladine organizacije - reprezentativna organizacija sindikata i nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca;

7) za strana fizička i pravna lica (ambasade, diplomatsko-konzularna predstavništva, predstavništva stranih firmi i dr.) - reprezentativna organizacija sindikata i nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca;

8) za lica koja samostalno obavljaju umjetničku ili drugu kulturnu djelatnost - reprezentativni sindikat umjetnika i organ državne uprave nadležan za poslove kulture.

Kao rezultat bipartitnog socijalnog dijaloga u Crnoj Gori je zaključeno 20 granskih kolektivnih ugovora za različite grane djelatnosti (koji su nabrojani u okviru odgovora datih na član 4), i to:

- *Granski kolektivni ugovor za djelatnost metalurgije, metaloprerađivačke industrije i proizvodnje mašina, uređaja i saobraćajnih sredstava*
- *Granski kolektivni ugovor za djelatnost poljoprivrede, prehrambene i duvanske industrije i vodoprivrede*
- *Granski kolektivni ugovor za djelatnost šumarstva, prerade drveta, proizvodnje i prerade papira*
- *Granski kolektivni ugovor za drumski saobraćaj*
- *Granski kolektivni ugovor za energetiku*
- *Granski kolektivni ugovor za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala*

- *Granski kolektivni ugovor za hemijsku, farmaceutsku i tekstilnu industriju*
- *Granski kolektivni ugovor za informativnu, grafičku i izdavačku djelatnost*
- *Granski kolektivni ugovor za oblast kulture*
- *Granski kolektivni ugovor za oblast prosvjete*
- *Granski kolektivni ugovor za pomorski saobraćaj i lučko-pretovarne usluge*
- *Granski kolektivni ugovor za socijalnu djelatnost*
- *Granski kolektivni ugovor za stambeno - komunalnu djelatnost*
- *Granski kolektivni ugovor za telekomunikacije*
- *Granski kolektivni ugovor za ustanove učeničkog i studentskog standarda*
- *Granski kolektivni ugovor za zdravstvenu djelatnost*
- *Kolektivni ugovor za djelatnost turizma i ugostiteljstva Crne Gore*
- *Granski kolektivni ugovor za oblast uprave i pravosuđa*
- *Kolektivni ugovor za Javnu ustanovu Centar za stručno obrazovanje*
- *Kolektivni ugovor za Javnu ustanovu Ispitni centar.*

Da bi bili u skladu sa članom 6 st.1, kriterijumi reprezentativnosti treba da budu propisani zakonom, objektivni, razumni i uz sudski nadzor, što nudi odgovarajuću zaštitu od proizvoljnog odbijanja (vidi Zaključke 2006, Albanija). Komitet dalje podsjeća da konsultacije moraju da se odvijaju u privatnom i javnom sektoru, uključujući državne službe (Zaključci II (1973), Danska, Njemačka, Norveška, Švedska i *Centrale générale des services publics* (CGSP) v. Belgium, Žalba br 25/2004, odluka o meritumu od 9. maja 2005.). **Komit**et traži da se u sledećem izveštaju pruže detaljne informacije o reprezentativnosti i navede da li su ispunjeni principi navedeni gore.

Odgovor:

Članom 8 Zakona o reprezentativnosti sindikata propisano je da su opšti uslovi za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata: da je upisan u Registar, u skladu sa Zakonom o reprezentativnosti sindikata, da je nezavisan od državnih organa, poslodavaca i političkih partija i da se finansira pretežno iz članarine i drugih sopstvenih izvora.

Ispunjenost ovih uslova cijeni se na osnovu potvrde o upisu u Registar, statuta, odnosno pravila sindikalne organizacije i izjave sindikata o načinu finansiranja. Poseban uslov za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata kod poslodavca je da sindikat čini najmanje 20% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.

Sindikat na nivou grane djelatnosti, grupe, odnosno podgrupe djelatnosti je reprezentativan ako, pored opštih uslova propisanih ovim zakonom, ima najmanje 15% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih u grani djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti.

Sindikat na nivou Crne Gore je reprezentativan, ako je u taj sindikat udruženo najmanje pet sindikata na nivou grane djelatnosti, grupe, odnosno podgrupe djelatnosti i ako taj sindikat čini najmanje 10% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih u Crnoj Gori.

Reprezentativnost sindikata kod poslodavca utvrđuje direktor na predlog Komisije za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata. Komisiju čine po dva predstavnika: poslodavca, reprezentativnog sindikata ako postoji kod tog poslodavca i zainteresovanog sindikata.

U Komisiji, umjesto predstavnika reprezentativnog sindikata, odnosno zainteresovanog sindikata kod poslodavca, na zahtjev tih sindikata mogu biti predstavnici sindikata na granskom nivou, odnosno na nivou Crne Gore u koji je ta sindikalna organizacija udružena. Komisiju je dužan da obrazuje direktor u roku od pet dana od dana podnošenja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata. Komisija u roku od sedam dana od dana obrazovanja Komisije sačinjava predlog većinom glasova svojih članova.

Direktor donosi rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata u roku od sedam dana od dana dostavljanja predloga Komisije.

Ako zainteresovani sindikat kod poslodavca smatra da reprezentativnost sindikata nije utvrđena u skladu sa Zakonom ili mu rješenje nije dostavljeno u roku od osam dana od dana donošenja rješenja, ima pravo da podnese prigovor Odboru za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata. Zainteresovani sindikat može Odboru podnijeti prigovor i u slučaju ako direktor nije obrazovao Komisiju i ako poslodavac ne izda potvrdu na osnovu koje se određuje ukupan broj zaposlenih kod poslodavaca koju je na zahtjev zainteresovanog sindikata dužan da izda poslodavac u roku od sedam dana od dana podnošenja zahtjeva.

Po prigovoru zainteresovanog sindikata kod poslodavca, u drugom stepenu rješava ministar nadležan za poslove rada na predlog Odbora.

Odbor obrazuje ministar i čine ga po dva predstavnika: Vlade Crne Gore, reprezentativnih sindikata i reprezentativnih udruženja poslodavaca.

Predstavnike Vlade imenuje Vlada na predlog ministra, predstavnike sindikata određuje reprezentativni sindikat, a predstavnike poslodavaca određuje reprezentativno udruženje poslodavaca u skladu sa svojim aktima.

Odbor je dužan da u roku od 30 dana od dana podnošenja prigovora zainteresovanog sindikata dostavi ministru predlog za rješavanje po prigovoru.

Ministar može da zahtijeva od Odbora preispitivanje predloga za rješavanje po prigovoru, u roku od osam dana od dana dostavljanja predloga, ako ocijeni da nijesu utvrđene sve činjenice od značaja za rješavanje po prigovoru.

Odbor je dužan da se izjasni o zahtjevu ministra i dostavi konačan predlog u roku od osam dana od dana dostavljanja zahtjeva za preispitivanje predloga Odbora.

Na rješenje po prigovoru zainteresovanog sindikata može se pokrenuti upravni spor tužbom kod Upravnog suda.

Reprezentativnost sindikata na nivou Crne Gore, odnosno grani djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti utvrđuje ministar, na predlog Odbora, u skladu sa ovim zakonom.

Zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata na granskom nivou i na nivou Crne Gore, kao i dokazi o ispunjenosti opštih i posebnih uslova za utvrđivanje reprezentativnosti podnose se Odboru.

U postupku utvrđivanja reprezentativnosti sindikata na granskom i nivou Crne Gore, Odbor utvrđuje da li su zahtjev i dokazi podnijeti u skladu sa Zakonom o utvrđivanju reprezentativnosti.

Ako Odbor utvrdi da nijesu podnešeni neophodni dokazi zatražiće od podnosioca zahtjeva da u roku od 15 dana od dana prijema obavještenja otkloni uočene nedostatke.

Podnosilac zahtjeva dužan je da u roku od 15 dana, na zahtjev Odbora, dostavi i pristupnice sindikatu, izjave o istupanju iz sindikata, odnosno sporazume i druge dokaze o pristupanju zainteresovanom sindikatu.

Ako podnosilac zahtjeva ne otkloni nedostatke, odnosno ne dostavi tražene dokaze u određenom roku ministar, na predlog Odbora, donosi rješenje o odbijanju zahtjeva.

Protiv ovog rješenja može se pokrenuti upravni spor u roku od 15 dana od dana dostavljanja rješenja.

Odbor je dužan da predlog o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata dostavi ministru u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva.

Ministar može da zahtjeva od Odbora preispitivanje predloga o utvrđivanju reprezentativnosti, u roku od osam dana od dana dostavljanja predloga, ako ocijeni da nijesu utvrđene sve činjenice za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata.

Odbor je dužan da se izjasni o ovom zahtjevu i ministru dostavi konačan predlog, u roku od tri dana od dana dostavljanja zahtjeva za preispitivanje predloga Odbora.

Odbor odlučuje većinom glasova svojih članova. Način rada i odlučivanja Odbora bliže se uređuje poslovnikom o radu Odbora. Administrativno-stručne poslove za potrebe Odbora obavlja Ministarstvo. Odbor radi na sjednicama. Predsjednik se bira po pravilu javnim glasanjem većinom glasova članova Odbora. Odbor ima zamjenika predsjednika, koji se bira javnim glasanjem većinom glasova članova Odbora. Predsjednik i zamjenik Odbora ne mogu biti predstavnici istog socijalnog partnera. Odbor ima sekretara. Sekretar Odbora je stručno lice koje je zaposleno u ministarstvu.

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

Komitet naglašava da su konsultacije na nivou preduzeća definisane u članu 6 st.1 i 21. Povelje (pravo na informisanje i konsultovanje). Za države koje su ratifikovale obje odredbe, konsultacije na nivou preduzeća se razmatraju prema članu 21 (Zaključci 2004, Irska). S obzirom na činjenicu da Crna Gora nije prihvatila član 21. Komitet traži da se u sledećem izvještaju pruže detaljne informacije o konsultacijama na nivou preduzeća.

Odgovor:

Kolektivni ugovor kod poslodavca primjenjuje se na zaposlene kod tog poslodavca. Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuje se minimalna zarada, elementi za utvrđivanje osnovne zarade, naknada zarade i drugih primanja zaposlenih i uređuju veća prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenog u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuje nadležni organ kod poslodavca i reprezentativna organizacija sindikata. Kolektivni ugovor kod poslodavca u javnom preduzeću, ustanovi ili drugoj javnoj službi, čiji je osnivač država, zaključuju reprezentativne organizacije sindikata, direktor i Vlada, a za druga javna preduzeća i javne službe - reprezentativna organizacija sindikata, direktor i osnivač.

Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora dužni su da pregovaraju. Svaka ugovorna strana može pokrenuti pregovore na način što će drugoj strani, u pisanoj formi, ponuditi predlog novog teksta ili izmjenu teksta kolektivnog ugovora. Strana kojoj je ponuđen takav predlog izjasniće se u roku od 15 dana pisanim putem o ponuđenom predlogu za pregovore. Ako strane ne nastave pregovaranje ili ne postignu dogovor u roku od tri mjeseca od početka pregovaranja, obratiće se Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova. Kolektivni ugovor je zaključen kada ga potpišu ovlašćeni predstavnici svih učesnika. Opšti i granski kolektivni ugovori registruju se kod ministarstva i objavljuju u "Službenom listu Crne

Gore" a način i postupak njihovog registrovanja propisuje ministarstvo. Način objavljivanja kolektivnog ugovora kod poslodavca uređuje se tim ugovorom.

Član 6 - Pravo na kolektivno pregovaranje

Stav 2 - Pregovaračke procedure

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

Komitet pita da li je slobodno i dobrovoljno pregovaranje obezbijedeno u domaćem zakonu i praksi. U tom kontekstu, on želi da zna koje su procedure uspostavljene da se promovise dobrovoljno pregovaranje između poslodavaca ili organizacija poslodavaca, s jedne strane, i radničkih organizacija sa druge strane, sa ciljem da se regulišu uslovi zapošljavanja kroz kolektivne ugovore.

Odgovor:

Organizacije sindikata i udruženja poslodavaca dobrovoljno i slobodno stupaju u pregovore i zaključivanje kolektivnih ugovora. Kolektivnim ugovorom, utvrđuju se prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada, postupak izmjena i dopuna kolektivnog ugovora, međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za ugovorne strane, odnosno, za zaposlenog i poslodavca. Kolektivni ugovor zaključuje se u pisanom obliku. Kolektivni ugovor primjenjuju se neposredno.

Organizacije poslodavaca i radničke organizacije pregovaraju i zaključuju granske kolektivne ugovore kojim se utvrđuje minimalna zarada u grani djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti, elementi za utvrđivanje osnovne zarade, naknade zarada i druga primanja zaposlenih i uređuje obim prava i obaveze iz rada zaposlenih u skladu sa zakonom.

Rezultat takvih pregovore su i zaključenih 20 granskih kolektivnih ugovora za različite grane djelatnosti a koji su pobrojani u odgovoru na prethodno pitanje.

Komitet ističe da države ne treba da se miješaju u slobodu sindikata da odluče koje industrijske odnose žele da regulišu u kolektivnim ugovorima i koje legitimne metode treba koristiti u naporu da se promovišu i brane interesi radnika, uključujući kolektivnu akciju. Sindikatima mora biti dozvoljeno da se zalažu za unapređenje postojećih uslova rada radnika, a obim prava sindikalnih organizacija u ovoj oblasti ne bi trebalo da bude zakonima ograničen na postizanje minimalnih uslova (Švedska konfederacija sindikata (LO) i Švedska Konfederacija profesionalaca (TCO) protiv Švedske, Žalba br. 85/2012, Odluka o meritumu od 3. jula 2013., st. 111 i 120). **Komitet pita da li su ovi principi ispunjeni u Crnoj Gori.**

Odgovor:

Sindikatima je omogućena potpuna sloboda u borbi za unapređenje postojećih uslova rada radnika, a obim prava sindikalnih organizacija nije ograničen zakonom.

S tim u vezi Zakon o radu ne propisuje obaveznu sadržinu kolektivnih ugovora već propisuje šta može biti predmet kolektivnih ugovora. Pa tako, Opštim kolektivnim ugovorom utvrđuju se elementi za utvrđivanje zarade, naknada zarade, ostala primanja zaposlenih i utvrđuje obim prava i obaveze iz rada u skladu sa zakonom. Granskim kolektivnim ugovorom utvrđuje se minimalna zarada u grani djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti, elementi za utvrđivanje osnovne zarade, naknade zarada i druga primanja zaposlenih i uređuje obim prava i obaveze iz rada zaposlenih u skladu sa zakonom. Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuje se minimalna zarada, elementi za utvrđivanje osnovne zarade, naknada zarade i drugih primanja zaposlenih i uređuju

veća prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenog u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Komitet ističe da je otvoren za države potpisnice da zahtijevaju od sindikata da ispune obavezu reprezentativnosti pod određenim opštim uslovima, definisanim u zaključku koji se odnosi na član 5. U vezi sa članom 6 st. 2, međutim, bilo kakav uslov reprezentativnosti ne smije pretjerano ograničiti mogućnost sindikata i udruženja poslodavaca da efektivno učestvuju u kolektivnom pregovaranju. Da bi se postigla usaglašenost sa članom 6 st. 2, kriterijumi reprezentativnosti treba da budu propisani zakonom, objektivni, razumni i uz sudski nadzor, što nudi odgovarajuću zaštitu od proizvoljnog odbijanja (Zaključci 2006, Albanija). Komitet u skladu s tim smatra da je ograničavanje kolektivnog pregovaranja na sindikate koji predstavljaju najmanje 33% zaposlenih na nivou na kojem je zaključen ugovor u suprotnosti sa članom 6 st. 2 (Zaključci XIX - 3 (2010), "Bivša Jugoslovenska Republika Makedonija"). **Komitet pita da li su ovi principi ispunjeni u Crnoj Gori.**

Odgovor:

Predmetni kriterijumi su ispunjeni u zakonodavstvu Crne Gore jer su propisani u zakonima, objektivni su, razumni i omogućavaju sudsko preispitivanje. Takođe, ističemo i da predstavljaju rezultat tripartitnog socijalnog dijaloga i konsenzusa svih socijalnih partnera.

Komitet napominje da, prema statistici iz Evropske opservatorije za industrijske odnose (EIRO, Crna Gora: Profil industrijskih odnosa), 100% radne snage je pokriveno opštim kolektivnim ugovorom i približno 75% granskim kolektivnim ugovorima. **Komitet traži da se u sledećem izvještaju uključe informacije o mjerama koje je preduzela Vlada u cilju postizanja navedene pokrivenosti.**

Odgovor:

Opšti kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju Crne Gore i primjenjuje se na sve zaposlene i poslodavce, a granski kolektivni ugovori za grane djelatnosti, grupe, odnosno podgrupe djelatnosti i primjenjuje se na zaposlene i poslodavce u grani, grupi, odnosno podgrupi. Vlada Crne Gore, Unija poslodavaca Crne Gore, Savez sindikata Crne Gore i Unija slobodnih sindikata Crne Gore zaključili su Opšti kolektivni ugovor koji važi do 1. jula 2018. godine. U Crnoj Gori zaključeno je još i 20 granskih kolektivnih ugovora i to za djelatnost metalurgije, metaloprerađivačke industrije i proizvodnje mašina, uređaja i saobraćajnih sredstava, djelatnost poljoprivrede, prehrambene i duvanske industrije i vodoprivrede, djelatnost šumarstva, prerade drveta, proizvodnje i prerade papira, za drumski saobraćaj, za energetiku, građevinarstvo i industriju građevinskog materijala, za hemijsku, farmaceutsku i tekstilnu industriju, za informativnu, grafičku i izdavačku djelatnost, za oblast kulture, za oblast prosvjete, za pomorski saobraćaj i lučko-pretovarne usluge, za socijalnu djelatnost, za stambeno - komunalnu djelatnost, za telekomunikacije, za ustanove učeničkog i studentskog standarda, za zdravstvenu djelatnost, za djelatnost turizma i ugostiteljstva crne gore i kolektivni ugovor za oblast uprave i pravosuđa. Za granu djelatnosti za koju nije zaključen kolektivni ugovor, neposredno se primjenjuje Opšti kolektivni ugovor.

Član 6 - Pravo na kolektivno pregovaranje

Stav 3 - Mirenje i arbitraža

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

Komiteta traži da se u sledećem izvještaju pruže informacije o prosječnom trajanju procedure mirenja u Crnoj Gori.

Odgovor:

U vezi sa postavljenim pitanjem trajanja procedure mirenja u Crnoj Gori, informišemo da shodno Zakonu o mirnom rješavanju radnih sporova, rok za okončanje postupka pred Agencijom je 30 dana od dana otvaranja rasprave. Rok može biti duži, uz postojanje objektivnih razloga za produženje istog.

Predlog za mirno rješavanje radnog spora pred Agencijom mogu podnijeti zaposleni i poslodavci pojedinačno ili zajednički. Predlog strana u postupku mirnog rješavanja radnih sporova – arbitražni postupak, temelji se na načelu dobrovoljnosti.

Isto tako, odluka arbitra je pravosnažna i izvršna, ukoliko su strane prethodno postigle saglasnost u postupku pred Agencijom u vezi sa rješanjem predmetnog spora. Iz navedenog može se zaključiti da je načelo dobrovoljnosti zastupljeno i prilikom donošenja odluke o rješanju konkretnog spora.

Komiteta traži da se u narednom izvještaju obezbijede detalji o prirodi i uslovima arbitražnog postupka.

Odgovor:

Odredbe Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova koje su se odnosile na način i postupak rješavanja kolektivnih radnih sporova u djelatnostima od javnog interesa, prenjete su u novi Zakonu o štrajku, ("Sl. list Crne Gore", br.11/2015) koji je stupio na snagu 20.03.2015. godine.

Shodno Zakonu o štrajku u djelatnostima bliže opisanim u članu 18., 19. i 20 istog zakona, strane u sporu su dužne da u roku od 24 sata od najave štrajka podnesu zajednički predlog za mirno rješavanje radnog spora pred Agencijom. U suprotnom, ukoliko strane u sporu ne postupe na ovaj način, nadležni organ državne uprave kome je dostavljena odluka o stupanju u štrajk dužan je da o tome obavijesti Agenciju, a sve u roku od 48 sati od dostavljanja odluke o stupanju u štrajk. U tom slučaju, direktor Agencije po službenoj dužnosti pokreće postupak i određuje miritelja iz Imenika miritelja i arbitara. Postupak mirenja se dalje sprovodi u skladu sa Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova.

Shodno Zakonu o mirnom rješavanju radnih sporova, miritelj je dužan da zakaže raspravu u roku od tri dana od dana prijema predloga i dokumentacije o predmetu spora i da o tome obavijesti strane u sporu. Po okončanju postupka mirenja, miritelj zaključuje raspravu i sa stranama u sporu donosi preporuku o načinu rješavanja spora. Preporuka se daje u pisanom obliku, ako strane u sporu prihvate preporuku, zaključuju sporazum o rješanju spora koji postaje sastavni dio kolektivnog ugovora.

Ukoliko se preporuka ne donese na ovaj način u roku od 30 dana od dana zaključenja rasprave, miritelj stranama u sporu predlaže preporuku. Preporuka miritelja ne obavezuje strane u sporu. Ako strane u sporu ne prihvate preporuku, smatra se da postupak mirenja nije uspio.

Član 6 - Pravo na kolektivno pregovaranje

Stav 4 - Kolektivna akcija

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

Član 66. Ustava predviđa da: "Zaposleni imaju pravo na štrajk. Pravo na štrajk može biti ograničeno zaposlenima u Vojsci, policiji, državnim organima i javnom servisu u cilju zaštite javnog interesa, u skladu sa zakonom." Zakonski propis koji reguliše kolektivnu akciju je Zakon o štrajku (br. 43/2003, sa izmjenama i dopunama). U izvještaju se ističe da je nacrt zakona o pravu na štrajk, koji je pripremila Vlada, trenutno u Parlamentu. Komitet uzima u obzir ove informacije i traži da sledeći izvještaj sadrži detaljne informacije o svim zakonskim promjenama koje mogu imati implikacije na pravo na kolektivnu akciju. **U tom smislu, Komitet traži da bude informisan o sprovođenju člana 6 st. 4 Povelje kroz zakonodavstvo i u praksi, s obzirom i na zaposlene i na poslodavce.**

Odgovor:

Novi Zakon o štrajku je objavljen u "Službenom listu Crne Gore", br. 11/2015 od 12.3.2015. godine, a stupio je na snagu 20.3.2015.godine. Tekst Zakona se dostavlja u prilogu.

U skladu sa Zakonom o radu, učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora dužni su da pregovaraju. Svaka ugovorna strana može pokrenuti pregovore na način što će drugoj strani, u pisanoj formi, ponuditi predlog novog teksta ili izmjenu teksta kolektivnog ugovora. Strana kojoj je ponuđen takav predlog izjasniće se u roku od 15 dana pisanim putem o ponuđenom predlogu za pregovore. Ako strane ne nastave pregovaranje ili ne postignu dogovor u roku od tri mjeseca od početka pregovaranja, obratiće se Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova.

Učesnici u zaključivanju, izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora mogu se saglasiti da nastale sporove rješavaju pred Agencijom, podnošenjem predloga za učešće miritelja u kolektivnom pregovaranju

Kolektivnim radnim sporom u skladu sa Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova smatra se spor koji je nastao u postupku zaključivanja, kao i izmjena i dopuna kolektivnih ugovora, u slučaju kada poslodavac na sve zaposlene ne primjenjuje pojedine odredbe kolektivnog ugovora, u slučaju kada poslodavac na sve zaposlene ne primjenjuje pojedine odredbe svojih akata, povodom ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje, djelovanje i utvrđivanje prava na reprezentativnost sindikata, u ostvarivanju prava na štrajk i povodom drugih sporova između sindikata i poslodavca u vezi sa ostvarivanjem prava iz rada i po osnovu rada.

Nadalje, članom 4 Zakona o štrajku propisano je da su štrajkački odbor i poslodavac dužni da, od dana najave štrajka i za vrijeme štrajka, pokušaju da sporazumno riješe nastali spor ili da pokrenu postupak za mirno rješavanje spora, u skladu Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova.

U skladu sa Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova učesnici u zaključivanju, izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora, odnosno, učesnici u pregovaranju mogu se saglasiti da nastale sporove rješavaju pred agencijom za mirno rješavanje radnih sporova. U tim sporovima miritelj prisustvuje pregovorima, pruža stručnu pomoć učesnicima u pregovaranju i ukazuje na predloge kolektivnih ugovora koji nijesu u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Pravo na pozivanje na kolektivnu akciju

Odluku o stupanju u štrajk i štrajk upozorenja u okviru preduzeća donosi nadležni organ ovlašćenih sindikalnih organizacija ili više od polovine zaposlenih u preduzeću ili njegovim djelovima. Odluku o stupanju u štrajk u grani i industriji, odnosno odluku da se stupi u generalni štrajk i štrajk upozorenja donosi nadležni organ ovlašćenih sindikalnih organizacija.

Komiteta podsjeća da i u javnom i u privatnom sektoru, rezervisanje odluke da se stupi u štrajk samo na reprezentativne sindikate, ili na najreprezentativnije, je ograničenje koje nije u skladu sa čl 6 st.4 (Zaključci XV - 1 (2000), Francuska). Pozivanje na "radnike" u članu 6 st.4 tiče se nosioca prava na kolektivnu akciju i član ne govori ništa o prirodi grupe koja ima pravo da raspiše štrajk. Iz toga slijedi da ovaj član ne zahtijeva od država da odobre sve grupe radnika da odlučuju o štrajku, već nudi državama mogućnost donošenja odluke u pogledu grupa koje imaju pravo da raspišu štrajk i samim tim ograničavanja tog prava na sindikate. Međutim, restriktivan izbor je u skladu sa članom 6 st.4 samo ako uspostavljanje sindikata nije predmet formalnosti kao što je ometanje ponekad brzog odlučivanja potrebnog prilikom pozivanja na štrajk. Ograničenje ovlašćenja da se pokrene kolektivna akcija koje može biti nametnuto određenim sindikatima i dalje važi čak i kada radnici mogu legalno prestati sa radom u odgovoru na poziv od strane sindikata čiji oni nisu članovi. Komitet takođe ističe da princip priznavanja prava radnika da preduzmu kolektivnu akciju u slučaju sukoba interesa, uključujući i pravo na štrajk, definisano na osnovu člana 6 st.4, ni pod kojim uslovima neće biti podređeno interesu države u podsticanju odnosa sa sindikalnim organizacijama koje, u slučaju spora, mogu legitimno pregovarati u ime najvećeg mogućeg broja zaposlenih u pitanju.

Komiteta traži da sledeći izveštaj sadrži detalje o sprovođenju pomenutih principa.

Odgovor:

Zakonom o štrajku je definisano da je štrajk prekid rada koji zaposleni organizuju radi zaštite svojih profesionalnih, ekonomskih i socijalnih interesa po osnovu rada. Prekid rada je organizovano i neprekidno odbijanje zaposlenih da izvršavaju svoje radne zadatke. Zaposleni slobodno odlučuju o svom učešću u štrajku i ne smiju biti spriječeni niti izloženi prijetnji ili prinudi da učestvuju ili ne učestvuju u štrajku. Štrajk organizuje štrajkački odbor koga čine zaposleni koji organizuju, sprovode i odgovaraju za zakonitost štrajka.

Štrajk se razlikuje prema nivou na kojem se organizuje, pa tako postoji štrajk kod poslodavca granski štrajk, koji se organizuje u određenoj grani, grupi, podgrupi ili djelatnosti i generalni štrajk, koji se organizuje za teritoriju države.

Za štrajk koji se organizuje kod poslodavca štrajkački odbor je dužan da poslodavcu u pisanoj formi najavi štrajk, dostavljanjem odluke o stupanju u štrajk, najkasnije pet dana prije dana određenog za početak štrajka, odnosno, 24 sata prije početka štrajka upozorenja, ako zakonom nije utvrđen drugi rok.

Štrajk se ispoljava mirnim okupljanjem zaposlenih na radnom mjestu ili u okviru poslovnog prostora poslodavca i može se ispoljavati nedolaskom zaposlenih na rad.

Organizovanje štrajka, odnosno učešće u štrajku pod uslovima utvrđenim zakonom ne predstavlja povredu radne obaveze, ne može biti osnov za pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske i materijalne odgovornosti zaposlenog, za udaljenje zaposlenog sa rada i ne može za posljedicu imati prestanak radnog odnosa zaposlenog.

Konkretna ograničenja prava na štrajk i proceduralni zahtjevi

Zakon o štrajku predviđa da radi zaštite javnog interesa zaposleni u Vojsci Crne Gore, policiji i državnoj upravi ne mogu ostvariti pravo na štrajk ako bi to ugrozilo opšte interese građana, nacionalne bezbjednosti, bezbjednosti ljudi i imovine i rad javnih vlasti (član 8 (a) Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o štrajku 2008. godine). **Komiteta pita koja je definicija državne uprave u tom kontekstu.**

Odgovor:

Zaposleni u Vojsci Crne Gore, policiji, državnim organima i javnoj službi u cilju zaštite javnog interesa mogu organizovati štrajk na način koji neće ugroziti nacionalnu bezbjednost, bezbjednost lica i imovine, opšti interes građana, kao i funkcionisanje organa vlasti, u skladu sa zakonom.

Zaposleni u Vojsci Crne Gore, policiji, državnim organima i javnoj službi, zaposleni u djelatnostima od javnog interesa tj. djelatnostima čiji bi prekid rada zbog prirode posla mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili opšti interes građana i djelatnostima koje se odnose na pružanje usluga u oblasti srednjeg i visokog obrazovanja, ukoliko bi štrajk zbog dužine trajanja i obima mogao da poprими takve razmjere da dovodi u pitanje realizaciju obrazovnog programa za tekuću školsku godinu, kao i zaposleni kod poslodavca sa posebnim tehnološkim procesima (hemijska industrija, crna i obojena metalurgija) čiji bi prekid rada po prirodi posla mogao da dovede do oštećenja sredstava za rad, odnosno izazove neposrednu opasnost po život i zdravlje zaposlenih ili stvori nepovoljne uslove za radnu i životnu sredinu, mogu početi štrajk, ako se prethodno utvrdi minimum procesa rada, koji obezbjeđuje sigurnost ljudi i imovine ili je nezamjenljiv uslov života i rada građana, odnosno, kojim se štiti nacionalna bezbjednost kao i funkcionisanje organa vlasti. U skladu sa Zakonom o državnoj upravi, državna uprava vrši poslove uprave u okviru prava i dužnosti Crne Gore. Poslove državne uprave vrše ministarstva i drugi organi uprave koji se osnivaju kao organi uprave u sastavu ministarstva, a mogu biti uprave, sekretarijati, zavodi, direkcije i agencije.

Komitet traži od Vlade da izjavi, u odnosu na svaku uslugu koja podliježe ograničenjima u pogledu prava na štrajk, da li i u kojoj mjeri obustava rada može potkopati poštovanje prava i sloboda drugih ili ugroziti javni interes, nacionalnu bezbjednost, javno zdravlje, ili moral. U tom kontekstu, takođe pita da li su takva ograničenja u svim slučajevima srazmjerna postizanju cilja da se obezbijedi, u demokratskom društvu, poštovanje prava i sloboda drugih ili javnog interesa, nacionalne bezbjednosti, javnog zdravlja ili morala.

Odgovor:

Štrajk zaposlenih u Vojsci Crne Gore, policiji, državnim organima i javnoj službi, u djelatnostima od javnog interesa čiji bi prekid rada zbog prirode posla mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili opšti interes građana, štrajk u oblasti srednjeg i visokog obrazovanja i kod poslodavca sa posebnim tehnološkim procesima čiji bi prekid rada po prirodi posla, mogao da dovede do oštećenja sredstava za rad, odnosno izazove neposrednu opasnost po život i zdravlje zaposlenih ili stvori nepovoljne uslove za radnu i životnu sredinu, ograničava se na način što se određuje minimum procesa rada.

Procjenu o tome da li se organizovanjem štrajka zaposlenih u Vojsci Crne Gore, policiji i državnim organima i javnoj službi ugrožava nacionalna bezbjednost, bezbjednost lica i imovine, opšti interes građana, kao i funkcionisanje organa vlasti daje državni organ nadležan za poslove nacionalne bezbjednosti, u roku od 24 sata od dana najave štrajka. Ukoliko je državni organ nadležan za poslove nacionalne bezbjednosti procijenio da se u slučaju štrajka ugrožava nacionalna bezbjednost, bezbjednost lica i imovine, opšti interes građana, kao i funkcionisanje organa vlasti, u tim djelatnostima, štrajk se ne smije organizovati. Na osnovu te procjene, organ za čije je potrebe vršena procjena donosi odgovarajući akt.

Zaposleni koji obavljaju navedene djelatnosti mogu početi štrajk, ako se prethodno utvrdi minimum procesa rada, koji obezbjeđuje sigurnost ljudi i imovine ili je nezamjenljiv uslov života i rada građana, odnosno, kojim se štiti nacionalna bezbjednost kao i funkcionisanje organa vlasti.

Ukoliko se štrajk u navedenim djelatnostima organizuje u dijelu poslodavca, obaveza obezbjeđivanja minimuma procesa rada primjenjuje se samo na taj dio.

Izuzetno, zaposleni koji obavljaju djelatnost u oblasti srednjeg i visokog obrazovanja, dužni su da se pridržavaju minimuma procesa rada, ukoliko bi štrajk zbog dužine trajanja i obima

mogao da poprими takve razmjere da dovodi u pitanje realizaciju obrazovnog programa za tekuću školsku godinu.

Zaposlene koji su dužni da rade za vrijeme štrajka radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada određuje organ rukovođenja kod poslodavca, na predlog štrajkačkog odbora.

Štrajkački odbor ima pravo da predloži rotiranje zaposlenih koji su dužni da rade za vrijeme štrajka, po određenim vremenskim intervalima.

U slučaju da štrajkački odbor ne dostavi predlog najkasnije 24 sata prije početka štrajka, organ rukovođenja kod poslodavca ima pravo da sam odredi zaposlene koji su dužni da rade u obezbjeđivanju minimuma procesa rada. Štrajkački odbor dužan je da za vrijeme štrajka sarađuje sa poslodavcem radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada.

Takođe, strane u sporu u navedenim djelatnostima, su dužne da u roku od 24 sata od najave štrajka podnesu zajednički predlog za mirno rješavanje radnog spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova.

Ukoliko strane u sporu ne podnesu predlog za mirno rješavanje radnih sporova, nadležni organ državne uprave kome je dostavljena odluka o stupanju u štrajk dužan je da o tome obavijesti Agenciju, u roku od 48 sati od dostavljanja odluke o stupanju u štrajk i u tom slučaju direktor Agencije, po službenoj dužnosti, pokreće postupak i određuje miritelja iz Imenika miritelja i arbitara.

Postupak mirenja sprovodi se u skladu sa zakonom kojim se uređuje mirno rješavanje radnih sporova.

Komitet traži da se u sledećem izvještaju precizira šta bi bile posledice u slučaju da se ne postigne sporazum između zaposlenih (ili njihovih predstavnika) i poslodavaca.

Odgovor:

Štrajk traje dok se ne postigne sporazum strana u sporu, a može prestati i odlukom nadležnog organa koji je donio odluku o stupanju u štrajk. Za svaki novi štrajk učesnici u štrajku dužni su da donesu novu odluku o štrajku.

Posledice štrajka

*U izvještaju se ističe da zaposleni koji učestvuju u štrajku nema pravo na zaradu. U tom smislu, Komitet podsjeća da bilo koje umanjenje zarade štrajkača ne bi trebalo da pređe dio zarade koja bi se mogla pripisati trajanju njegovog učešća u štrajku (Zaključci XIII - 1 (1993), Francuska, i *Confédération française de l'Encadrement (CFE-CGC)* v. France, Žalba br. 16/2003, odluka o meritumu od 12. oktobra 2004., st.63). Radnici koji učestvuju u štrajku koji nisu članovi sindikata koji je započeo štrajk imaju pravo na istu zaštitu kao članovi tog sindikata (Zaključci XIII -1 (2006), Danska). Komitet traži da se u sledećem izvještaju dostave informacije o načinu na koji se poštuju gore navedeni principi.*

Odgovor:

Zaposleni koji učestvuju u štrajku imaju istu zaštitu bez obzira da li su članovi sindikata ili nijesu.

Organizovanje štrajka, odnosno učešće u štrajku pod uslovima utvrđenim Zakonom o štrajku ne predstavlja povredu radne obaveze, ne može biti osnov za pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske i materijalne odgovornosti zaposlenog, za udaljenje zaposlenog sa rada i ne može za posledicu imati prestanak radnog odnosa zaposlenog.

Zaposleni koji učestvuju u štrajku nema pravo na zaradu, osim ako se strane u sporu drugačije sporazumiju.

Zaposleni koji je dužan da radi za vrijeme trajanja štrajka, radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada, ima pravo na zaradu srazmjerno vremenu provedenom na radu.

Zaposleni koji učestvuju u štrajku imaju prava iz socijalnog osiguranja kao da su na radu, u skladu sa propisima o socijalnom osiguranju.

Član 26. - Pravo na dostojanstvo na radnom mjestu

Stav 1 - Seksualno uznemiravanje

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

Prevenција

Komiteta traži da bude stalno informisan o preventivnim mjerama koje su preduzete za podizanje svijesti o problemu seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu i pita da li su i u kojoj mjeri konsultovane organizacije poslodavaca i radnika u promociji svijesti, informisanju i sprečavanju seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu.

Odgovor:

Zakon o zabrani zlostavljanja na radu ("Sl. list Crne Gore", br.30/2012) propisuje kao preventivnu mjeru obavezu poslodavca da zaposlenom obezbijedi rad na radnom mjestu i radnoj okolini pod uslovima kojima se obezbjeđuje poštovanje njegovog dostojanstva, integriteta i zdravlja, kao i da preduzme potrebne mjere da zaposlenog zaštiti od mobinga u skladu sa ovim zakonom. Poslodavac je dužan da zaposlenog, prije stupanja na rad, u pisanoj formi upozna sa pravima, obavezama i odgovornostima u vezi sa mobingom, u skladu sa ovim zakonom. Takođe je dužan da, u cilju prepoznavanja, prevencije i sprječavanja mobinga, sprovodi mjere obavješćavanja i osposobljavanja zaposlenih i njihovih predstavnika o uzrocima, pojavnim oblicima i posljedicama vršenja mobinga. Zakon propisuje i da se pravno lice nalazi u prekršaju ako ne obezbijedi preventivne mjere da zaposlenog zaštiti od mobinga na radu i u vezi sa radom i ako u pisanoj formi ne upozna zaposlenog prije stupanja na rad i zaposlene koji su u radnom odnosu sa zabranom vršenja mobinga, obavezama i odgovornostima u vezi sa vršenjem mobinga, načinom prepoznavanja i mogućnostima zaštite od mobinga. Za taj prekršaj je propisana kazna za pravno lice u iznosu od 500 eura do 10.000 eura.

Poslodavac i zaposleni dužni su da se ponašaju u skladu sa pravilima o prevenciji i zaštiti od mobinga. S tim u vezi Ministarstvo rada i socijalnog staranja je donijelo Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenog o prevenciji i zaštiti od zlostavljanja na radu. Poslodavac i zaposleni su dužni da se ponašaju na način kojim se poštuje dostojanstvo zaposlenih i da nastoje da u dobroj vjeri poštuju pravila ponašanja na radu.

Odgovornost poslodavaca i pravna sredstva

Komiteta pita da li se poslodavci mogu smatrati odgovornim prema zaposlenim licima ili licima koja nisu zaposlena kod njih koji su pretrpeli seksualno uznemiravanje od zaposlenih u njihovoj nadležnosti ili, u prostorijama pod njihovom odgovornošću od lica koja nisu zaposlena kod njih, kao što su nezavisni izvođači, samozaposlenih radnici, posjetioci, klijenti, itd.

Odgovor:

Zakon o zabrani zlostavljanja na radu propisuje da se izvršiocem mobinga smatra poslodavac sa svojstvom fizičkog lica, odgovorno lice kod poslodavca sa svojstvom pravnog lica, zaposleni ili grupa zaposlenih kod poslodavca ili treće lice sa kojim zaposleni ili poslodavac dolazi u kontakt prilikom obavljanja poslova na radnom mjestu. S tim u vezi donijet je i Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenog o prevenciji i zaštiti od zlostavljanja na radu kojih su dužni da se pridržavaju poslodavac i zaposleni, kao i lice angažovano van radnog odnosa.

Zakon o zabrani zlostavljanja na radu primjenjuje se na poslodavce i zaposlene, u skladu sa propisima kojima se uređuje rad, kao i na lica angažovana van radnog odnosa, kao što su: lica na stručnom osposobljavanju i usavršavanju, učenici i studenti koji su na praktičnoj obuci, volonteri, lica koja za vrijeme izdržavanja kazne zatvora ili vaspitne mjere obavljaju određene poslova, lica na dobrovoljnim i javnim radovima, radovima

organizovanim u opštem interesu, radnim akcijama i takmičenjima i svako drugo lice koje po bilo kom osnovu učestvuje u radu kod poslodavaca. Poslodavac, u smislu ovog zakona, je državni organ, organ državne uprave, organ i služba lokalne samouprave, javna ustanova, privredno društvo, kao i domaće ili strano pravno ili fizičko lice, odnosno dio pravnog lica.

Obeštećenje

Komiteta smatra da žrtve seksualnog uznemiravanja moraju imati efikasne pravne lijekove da traže odštetu za materijalnu i nematerijalnu štetu. Ovi lijekovi moraju, naročito, omogućiti odgovarajuću naknadu dovoljnog iznosa da nadokadi materijalnu i nematerijalnu štetu žrtve i služe za odvracanje poslodavca. Pored toga, pravo na ponovno postavljenje treba garantovati za zaposlene koji su nepravedno otpušteni ili bili pod pritiskom da podnesu ostavku iz razloga vezanih za seksualno uznemiravanje. U svijetlu toga, Komitet traži da naredni izvještaj pruži informacije o svim pravilima i primjerima iz sudske prakse u vezi naknade.

Odgovor:

Nakon izvršene provjere ukazano je da Osnovni sud u periodu od 01.01.2017. godine pa do 26.10.2017. godine nije imao predmeta u radu kao ni donijetih odluka vezanih za naknadu štete žrtvama seksualnog uznemiravanja na radu i u vezi sa radom.

Komiteta takođe pita da li je zagantovano pravo na ponovno postavljenje zaposlenih koji su nepravedno otpušteni iz razloga vezanih za seksualno uznemiravanje.

Odgovor:

Zaposleni koji nije zadovoljan ishodom postupka zaštite od mobinga kod poslodavca može pokrenuti postupak za zaštitu od mobinga kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili kod nadležnog suda. Sporovi pokrenuti zbog zlostavljanja na radu imaju karakter radnih sporova. Na odluku suda može se izjaviti žalba o kojoj odlučuje drugostepeni sud.

Zaposleni koji nije zadovoljan rješenjem o prestanku radnog odnosa iz bilo kojih razloga, ima pravo da pokrene spor pred nadležnim sudom radi zaštite svojih prava, u roku od 15 dana od dana prijema takvog 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 tom 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.

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. Naknada štete se umanjuje za iznos primanja koja je zaposleni ostvario po osnovu ugovora o radu po prestanku radnog odnosa. Kada se utvrdi da je otkaz imao za posljedicu povredu prava ličnosti, časti, ugleda i dostojanstva, zaposleni ima pravo i na naknadu nematerijalne štete u zakonom predviđenom postupku.

Član 28 - Pravo radničkih predstavnika u preduzeću na zaštitu i da im budu pružene odgovarajuće pogodnosti

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

Zaštita dodijeljena radničkim predstavnicima

Izvještaj se odnosi na zakonodavstvo na snazi. Član 160. Zakona o radu br. 49/2008 propisuje da: "(1) predstavnik sindikalne organizacije i predstavnik zaposlenih, tokom obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka sindikalnih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, proglašen kao tehnološki višak, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca u vezi sa obavljanje sindikalnih aktivnosti, ili na drugi način biti doveden u nepovoljniji položaj, ako postupi u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. (2) Poslodavac ne može stavljati predstavnika sindikalne organizacije ili predstavnika zaposlenih u povoljniji ili nepovoljniji položaj zbog njegovog članstva u sindikatu ili njegovih sindikalnih aktivnosti".

Komitet traži da sledeći izvještaj pruži informacije o primjeni gore pomenutih odredbi u praksi.

Odgovor:

U Crnoj Gori poslodavci se u praksi pridržavaju i postupaju shodno navedenim odredbama Zakona o radu. Sindikalni predstavnici i predstavnici zaposlenih nijesu se obraćali Inspekciji rada zbog nepoštovanja odredaba člana 160 Zakona o radu, pa po ovom osnovu nije bilo intervencija od strane ovog organa.

Komitet želi da bude obaviješten o pravnim lijekovima koji se pružaju predstavnicima radnika da im se dozvoli da ospore njihovo otpuštanje. U tom smislu, Komitet takođe podsjeća da, gdje je došlo do otpuštanja na osnovu članstva u sindikatu, mora postojati odgovarajuća naknada srazmjerno šteti koju trpi žrtva. Naknada mora barem odgovarati zaradi koja bi bila plaćena između datuma otpuštanja i datuma sudske odluke ili ponovnog postavljenja (Zaključci 2007, Bugarska). Komitet pita da li se ovaj princip poštuje u Crnoj Gori.

Odgovor:

Zakon o radu propisuje da se ne smatra opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu članstvo u sindikatu, odnosno da se ne može otkazati ugovor o radu zbog članstva u sindikatu.

Odluku o otkazu ugovora o radu donosi poslodavac a zaposleni zaštitu u slučaju otkaza ostvaruje 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.

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.

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

Ukoliko se 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.

Pogodnosti date radničkim predstavnicima

Komiteta traži da sledeći izvještaj pokaže da li se, prema zakonu, u okviru preduzeća "predstavnicima sindikata" smatraju "radničkim predstavnicima".

Odgovor:

Zaposleni imaju pravo da po slobodnom izboru, bez prethodnog odobrenja, osnivaju svoje organizacije i da se u njih učlanjuju, pod uslovima utvrđenim statutom i pravilima tih organizacija. Sindikalna organizacija samostalno odlučuje o načinu njenog zastupanja kod poslodavca i može imenovati ili izabrati jednog sindikalnog predstavnika koji će je zastupati. Dakle, predstavnici sindikata su predstavnici zaposlenih u preduzeću. O imenovanju sindikalnog predstavnika sindikalna organizacija je dužna da obavijesti poslodavca.

Komiteta podsjeća da pogodnosti odobrene radničkim predstavnicima mogu obuhvatiti one pomenute u Preporuci R143 u vezi sa zaštitom i pogodnostima koje se pružaju radničkim predstavnicima u preduzeću, koju je usvojila Generalna konferencija MOR-a 23. juna 1971. To uključuje: podršku u smislu naknada i drugih socijalnih beneficija zbog slobodnog vremena korišćenog za obavljanje funkcije; pristup za predstavnike radnika ili druge izabrane predstavnike svim prostorijama, gdje je neophodno; pristup bez odlaganja upravnom odboru preduzeća ako je potrebno; ovlašćenje da redovno prikupljaju članarinu u preduzeću; ovlašćenje da postavlja propise ili obavještenja na jednom ili nekoliko mjesta koje odredi upravni odbor; i ovlašćenje da distribuiraju informativne listove, izvještaje o stanju i drugi materijal o generalnim aktivnostima sindikata. Mogu da se takođe uspostave druge pogodnosti, kao što su finansijski doprinos radničkom savjetu i korišćenja prostora i materijala za rad radničkog savjeta (Zaključci 2010, Izvještaj o tumačenju člana 28. i Zaključci 2003, Slovenija). Komitet takođe podsjeća da učešće u obukama o ekonomskim, socijalnim i sindikalnim pitanjima ne bi trebalo da dovede do gubitka zarade. Troškove obuke ne treba da snosi predstavnik radnika (Zaključci 2010, izjava o tumačenju člana 28.).

Komiteta traži da sledeći izvještaj naznači da li pogodnosti dodijeljenje radničkim predstavnicima uključuju, takođe u praksi, one pomenute u prethodnom paragrafu. U tom kontekstu, on želi da bude informisan o svim mjerama preduzetim od strane Vlade (administrativne aranžmane, programe, akcione planove, projekte, itd) da se sprovede pravni okvir koji se odnosi na pogodnosti koje se primjenjuju na radničke predstavnike.

Odgovor:

Zakon o radu, Opšti kolektivni ugovor, Zakon o reprezentativnosti sindikata uspostavljaju pravne pretpostavke za rad i nezavisnost sindikata.

Opštim kolektivnim ugovorom su bliže normirani uslovi za rad sindikata i isti propisuju da poslodavac sindikatu obezbjeđuje uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti, i to: prostor za rad i održavanje sastanaka u okviru poslovnog prostora kod poslodavca, tehničku i administrativnu pomoć za rad sindikata u mjeri neophodnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti (korišćenje telefona, faksa, interneta, oglasne table, računara, fotokopira), ukoliko poslodavac raspolaže tim sredstvima, druga sredstva i uslove za rad sindikata, u skladu sa kolektivnim ugovorom. Ostvarivanje ovog prava bliže se uređuje kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Za rad i djelovanje sindikata poslodavac obezbjeđuje poštovanje prava na učešće u sindikalnim aktivnostima na lokalnom, državnom i međunarodnom nivou, nepovredivost sindikalnih fondova, imovine, sindikalnih prostorija, sindikalne pošte i telefonskih razgovora, pristup medija sindikalnim prostorijama.

Poslodavac je obavezan da predstavniku sindikata koji sindikalnu aktivnost ne obavlja u punom radnom vremenu (profesionalno) na osnovu obavještenja datog u pisanoj formi,

najmanje tri dana prije njegovog odsustva, omogućiti izostanak sa rada uz naknadu zarade, povodom prisustvovanja sindikalnim sastancima, seminarima, kursevima, kongresima i konferencijama u zemlji i inostranstvu. Osim obezbjeđenja navedenih aktivnosti predstavniku reprezentativnog sindikata se po potrebi obezbjeđuje obavljanje aktivnosti u trajanju od 20 sati mjesečno.

Predstavnik sindikata na odgovarajućem nivou, odnosno predstavnik zaposlenih ako nije organizovan sindikat kod poslodavca, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka tih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupka u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Predstavnik sindikata na odgovarajućem nivou koji sindikalnu aktivnost obavlja puno radno vrijeme (profesionalno) ima pravo da se po prestanku sindikalne funkcije vrati na radno mjesto koje je obavljao prije dolaska na tu funkciju, a ukoliko to radno mjesto više ne postoji, onda na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi. Poslodavac može, na zahtjev sindikata, obezbijediti profesionalno obavljanje funkcije predstavniku sindikata tako što zarada, naknada zarade i ostala primanja padaju na teret poslodavca. U ovom slučaju poslodavac i sindikat međusobna prava i obaveze bliže uređuju posebnim ugovorom, odnosno sporazumom.

Nadzor nad primjenom Zakona o radu, drugih propisa o radu, kolektivnih ugovora i ugovora o radu, vrši inspekcije rada. U Crnoj Gori poslodavci se u praksi pridržavaju i postupaju shodno navedenim odredbama. Sindikalni predstavnici i predstavnici zaposlenih nijesu se obraćali Inspekciji rada zbog nepoštovanja odredaba Zakona o radu, pa po ovom osnovu nije bilo intervencija od strane ovog organa.

Član 29 - Pravo na informisanje i konsultovanje o postupku u slučaju kolektivnog otpuštanja

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

Preventivne mjere i sankcije

Komiteta pita koje sankcije postoje ako poslodavac ne obavijesti radničke predstavnike o planiranim viškovima. Takođe pita koje su preventivne mjere koje bi osigurale da viškovi ne stupe na snagu prije nego što je ispunjena obaveza poslodavca da informiše i konsultuje radničke predstavnike.

Odgovor:

Zakon o radu propisuje da je poslodavac dužan da odmah obavijesti sindikat ili Zavod za zapošljavanje i predstavnike radnika, u pisanoj formi, ako utvrdi da će se zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena u periodu od 30 dana pojaviti tehnološki višak zaposlenih na neodređeno vrijeme. Ovu obavezu obavješćavanja Opšti kolektivni ugovor propisuje na način da obavezuje poslodavca da jednom godišnje informiše sindikat na odgovarajućem nivou o planiranom uvođenju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena i programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim radom prestaje potreba. U vezi takvog obavješćenja sindikat, odnosno predstavnici zaposlenih i Zavod za zapošljavanje dostavljaju poslodavcu svoje mišljenje u roku od 15 dana od dana dobijanja obavješćenja. Nakon pribavljenog mišljenja poslodavac je dužan da donese program mjera za rješavanje viška zaposlenih, koji može utvrditi i druge mjere za ostvarivanje prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, pored mjera predviđenih zakonom.

Poslodavac sa svojstvom pravnog lica će se kazniti za prekršaj novčanom kaznom od 2.000 do 20.000 eura ukoliko ne donese program mjera za rješavanje viška zaposlenih.

Zaključci 2016. godine

CRNA GORA

Član 1 - Pravo na rad

Stav 1 - Politika pune zaposlenosti

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

Politika zapošljavanja

Prema izvještaju, Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti predviđa da Ministarstvo rada vrši praćenje i procjenu uticaja aktivnih mjera zapošljavanja. Na osnovu ovih procjena predviđaju se buduće mjere i aktivnosti.

Komiteta primjećuje da je preduzeto nekoliko mjera za aktivaciju, za koje se ispostavilo da nisu efikasne. Dakle, situacija nije u skladu sa članom 1. stav 1. Povelje.

Zaključak

Komiteta zaključuje da situacija u Crnoj Gori nije u skladu sa članom 1 stav 1 Povelje - da nije utvrđeno da su naponi vezani za politiku zapošljavanja bili dovoljni u borbi protiv nezaposlenosti i u promovisanju otvaranja novih radnih mjesta.

Odgovor:

Shodno Zakonu o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti, Zavod za zapošljavanje u kontinuitetu sprovodi mjere aktivne politike zapošljavanja sa ciljem povećanja zaposlenosti, odnosno smanjenja nezaposlenosti. Mjere aktivne politike zapošljavanja, shodno članu 31 ovoga Zakona, su:

- 1) informisanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja;*
- 2) posredovanje u zapošljavanju;*
- 3) profesionalna orijentacija;*
- 4) osposobljavanje za samostalan rad;*
- 5) podrška samozapošljavanju;*
- 6) subvencije za zapošljavanje;*
- 7) obrazovanje i osposobljavanje odraslih;*
- 8) profesionalna rehabilitacija teže zapošljivih lica;*
- 9) javni rad;*
- 10) stipendiranje;*
- 10a) osposobljavanje za rad kod poslodavca;*
- 11) druge mjere usmjerene na povećanje zaposlenosti, odnosno smanjenje nezaposlenosti.*

Prema podacima Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, krajem decembra 2015. godine, stopa nezaposlenosti iznosila je 17,24%. U istom periodu 2016. godine, stopa nezaposlenosti iznosila je 21,33%, što je više za 4,09 procentnih poena u odnosu na decembar 2015. godine. Krajem septembra 2017. godine stopa nezaposlenosti iznosila je 21,01%, što je više za 2,83 procentna poena u odnosu na septembar 2016. godine (18,31%).

Kada je u pitanju stopa aktivnosti mladih 15-24, u uporednom periodu 2015-2016 godine, može se konstatovati pomak sa 30,2% na 32,7%. Takođe postoji napredak u stopi zaposlenosti mladih sa 18,8% na 21,0%, kao i smanjenje stope nezaposlenosti sa 37,6% na 35,9%.

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 period od 1. jula 2015. do 30. septembra 2017. godine kroz ovaj stručni tretman prošlo je 9.115 lica.

Informativno-motivacioni 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 period od 1. jula 2015. do 30. septembra 2017. godine ovu vrstu programa prošlo je 669 nezaposlenih lica. Naše analize pokazuju da ovi seminari podsticajno utiču na nezaposlena lica da aktivno traže posao i da aktivno učestvuju u programima aktivne politike zapošljavanja.

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. U periodu od 1. jula 2015. do 30. septembra 2017. godine je urađeno 94.700 intervjua, 196.314 planova zapošljavanja i 259.335 realizacija planova zapošljavanja.

Stručni tretman nezaposlenih lica

Stručni tretman nezaposlenih lica	1.7-31.12. 2015.	1.1-31.12. 2016.	1.1-30.9. 2017.	Ukupno:
Interviju	23525	42682	28493	94700
Informativni razgovor	2349	3781	2985	9115
Plan zapošljavanja	43145	90284	62885	196314
Realizacija plana zapošljavanja	50565	121261	87509	259335
Informativno motivacioni seminari	174	205	290	669

Programi obrazovanja i osposobljavanja odraslih realizovani su za 1.657 lica iz evidencije Zavoda, od kojih 1.319 učesnika programa obrazovanja za sticanje stručne kvalifikacije i 338 učesnika programa obrazovanja za sticanje ključnih vještina.

Programi obrazovanja za sticanje stručnih kvalifikacija i ključnih vještina realizovani su u saradnji sa organizatorima obrazovanja odraslih.

Posmatrano prema nivoima obrazovanja najviše je uključenih lica sa završenom srednjom školom (III i IV nivoa obrazovanja) 55,5 % , zatim sa visokom školom 32,0 % i 12,5 % lica sa završenom osnovnom školom. Lica ženskog pola, u navedenim programima učestvuju sa 59 %, a lica do 24 godine života sa 66 %. Učešće dugoročno nezaposlenih lica iznosi 57 %.

Troškovi finansiranja ovog programa za 1.657 lica iznose 711.562,14 € . Međutim, usled zapošljavanja neposredno, odnosno u periodu do šest mjeseci po njegovoj realizaciji 11 % od 1.123 učesnika ovog programa (za 534 lica realizacija programa je u toku uz finansijsku podršku od 48.904,47 €), evidentiran je povraćaj uložених sredstava u Budžet Crne Gore,

na ime doprinosa za obavezno socijalno osiguranje zaposlenih, u iznosu od 72.000 €. Dakle, stvarni trošak finansiranja ovog programa za period od 01.07.2015. godine do 31.12.2016. godine iznosi 591.000 €.

Javni radovi su se sprovodili u saradnji sa ministarstvima, lokalnim upravama, javnim ustanovama, nevladinim sektorom, poslodavcima i drugim pravnim licima, kroz programe socijalne zaštite, ekološke, obrazovne, kulturne i druge slične programe utemeljene na društveno korisnom i neprofitabilnom radu koji na tržištu ne stvaraju nelojalnu konkurenciju. Ovim programima se, omogućilo zapošljavanje na poslovima od javnog interesa, za 2.769 nezaposlenih lica, od kojih 57 % lica iz evidencije nezaposlenih iz sjevernih i manje razvijenih opština.

Posmatrano prema nivoima obrazovanja najviše je uključenih lica sa završenom srednjom školom (III i IV nivoa obrazovanja) 49 %, zatim sa visokom školom 30% i 21% lica sa završenom osnovnom školom. Lica ženskog pola učestvuju sa 57 %. Učešće lica do 24 godine života iznosi 12, %, a preko 55 godina života 19 %.

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 70 %.

Posmatrano sa finansijskog aspekta troškovi finansiranja ovog programa za 2.769 lica iznose 2.333.151,54 € . Međutim, usled zapošljavanja neposredno, odnosno u periodu do šest mjeseci po njegovoj realizaciji 22 % od 1.706 učesnika ovog programa (za 1.603 lica realizacija programa je u toku uz finansijsku podršku od 563.976,17 €), evidentiran je povraćaj uložених sredstava u Budžet Crne Gore, na ime doprinosa za obavezno socijalno osiguranje zaposlenih, u iznosu od 257.000 €. Dakle, stvarni trošak finansiranja ovog programa, za period od 01.07.2015. godine do 31.12.2016. godine, iznosi 1.512.157 €.

Program stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem realizovan je sa ciljem da se pruži podrška visokoškolcima u sticanju odgovarajućih praktičnih znanja, koja bi im povećala konkurentnost na tržištu rada, s jedne strane, kao i animiranja 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.

U periodu od 01.07.2015. godine do 30.09. 2017. godine program je obuhvatio 6.515 korisnika od kojih se 2.958 osposobljavalo u javnom, a 3.557 korisnika u privatnom sektoru (2015/2016 – 3.319, a 2016/2017 -3.196) . Poslodavci su u odnosnom periodu iskazali interesovanje za učešće u programu kroz 18.187 oglašених mjesta (2015/2016 – 9.014, a 2016/2017 – 9.173).

Po realizaciji programa 35,64% korisnika programa se zaposlilo. Zapošljavanje korisnika programa 2014/2015 iznosilo je 49,48 % (3.701 korisnik programa), 2015/2016 – 45,08 % (3.319 korisnika) i 2016/2017 – 15% (3.196 korisnika). Napominjemo da se podaci o zapošljavanju korisnika programa 2016/2017 odnose na zapošljavanje neposredno po realizaciji programa.

Program osposobljavanja za samostalan rad lica sa stečenim srednjim obrazovanjem (III i IV nivo obrazovanja) realizovan je za 132 lica, bez iskustva u nivou obrazovanja i do 24 godine života. Učešće lica ženskog pola u ovom program iznosi 46 %. Program je realizovan prioritетно za nezaposlena mlada lica, bez iskustva u stečenom nivou obrazovanja iz sjevernih i manje razvijenih opština i čije učešće u program iznosi 70 %.

Realizacija programa osposobljavanja za samostalan rad je finansijski podržana, na mjesečnom nivou, u visini ukupnih izdataka za minimalne zarade zaposlenih u programu, što po učesniku programa iznosi 322,22 €. Poslodavac je ostvarivao pravo na finansijsku podršku, u trajanju od šest mjeseci.

Posmatrano sa finansijskog aspekta, troškovi finansiranja ovog programa za 132 učesnika iznose 165.926,65 €.

Usled povraćaja sredstava u Budžet Crne Gore, na ime doprinosa za obavezno socijalno osiguranje zaposlenih u programu, u iznosu od 110.880 €, realni trošak finansiranja ovog programa je 55.046,65 €.

Neposredno po realizaciji programa, odnosno u period do šest mjeseci zaposlilo se 15 % od 82 učesnika programa (za 50 učesnika realizacija programa je u toku uz finansijsku podršku u iznosu od 47.304,40 €) što dodatno umanjuje stvarne troškove realizacije ovog programa.

Program osposobljavanja za rad kod poslodavca

Program je realizovan u saradnji sa poslodavcima iz privatnog sektora koji su iskazali spremnost da sprovođenjem programa osposobljavanja, obezbijede nedostajuću radnu snagu. Realizacijom programa omogućeno je zapošljavanje za 365 nezaposlenih lica koja nijesu bila u radnom odnosu u poslednjih 12 mjeseci, od kojih 65 % su lica iz sjevernih i manje razvijenih opština. U strukturi zaposlenih, mladi učestvuju sa 37 %, a lica ženskog pola sa 45 %.

Istovremeno, ovim programom 99 poslodavaca iz privatnog sektora, obezbijedilo je nedostajuću radnu snagu za rad u uslužnim djelatnostima, turizmu i ugostiteljstvu, drvoprerađi i drugim djelatnostima.

Realizacija programa osposobljavanja za rad je finansijski podržana, na mjesečnom nivou, u visini ukupnih izdataka za minimalne zarade zaposlenih u programu, što po učesniku programa iznosi 322,22 €. Poslodavac je ostvarivao pravo na finansijsku podršku, u prosječnom trajanju od šest mjeseci (najkraće tri i najduže osam mjeseci).

Posmatrano sa finansijskog aspekta, troškovi finansiranja ovog programa za 345 od uključenih 365 učesnika (20 lica finansirana od strane izvođača programa), iznosili su 696.782,72 €.

Usled povraćaja sredstava u Budžet Crne Gore, na ime doprinosa za obavezno socijalno osiguranje zaposlenih u programu, u iznosu od 278.713 €, realni trošak finansiranja ovog programa je 418.069,72 €.

Neposredno po realizaciji programa, odnosno u period do šest mjeseci zaposlilo se 20 % od 250 učesnika programa (za 115 učesnika realizacija programa je u toku uz finansijsku podršku u iznosu od 248.805,41 €) što dodatno umanjuje stvarne troškove realizacije ovog programa.

Dakle, stvarni trošak po zaposlenom u programu iznosio je 1.168,63 €, a po zaposlenom u period do šest mjeseci po realizaciji programa 5.843,18 €.

Program »Mladi su naš potencijal, pružimo im šansu«

Programom »Mladi su naš potencijal, pružimo im šansu« obuhvaćeno je 49 mladih visokoobrazovanih lica koja su stekla preduzetnička znanja, specifične poslovne vještine, vještine izrade, upravljanja i implementacije projekata, kao i znanja i vještine klasterskog povezivanja subjekata privređivanja. Učesnicima ovog programa omogućeno je da se zaposle, na određeno vrijeme, u trajanju od 18 mjeseci, i da u radnom okruženju primjene navedena stečena znanja i vještine. Učešće lica ženskog pola u ovom programu iznosi 60%.

Posmatrano sa finansijskog aspekta, troškovi finansiranja ovog programa, za 49 učesnika iznose 381.593,80 €. Međutim, usljed povraćaja sredstava u Budžet Crne Gore, u iznosu od 152.637,50 €, na ime doprinosa za obavezno socijalno osiguranje zaposlenih u programu, realni trošak finansiranja programa iznosi 228.956,30 €.

Neposredno po realizaciji programa, odnosno u period do šest mjeseci zaposlilo se 49 % učesnika programa što dodatno umanjuje troškove realizacije ovog programa.

Program „Stop sivoj ekonomiji”

Program osposobljavanja i zapošljavanja mladih visokoobrazovanih lica na poslovima sprečavanja neformalnog poslovanja "Stop sivoj ekonomiji" obuhvaćeno je 245 nezaposlenih lica sa radnim iskustvom u najkraćem trajanju od devet mjeseci, od kojih je 56 % lica ženskog pola. Program je realizovan, u saradnji sa Ministarstvom rada i socijalnog staranja, Ministarstvom finansija - Poreskom upravom, Ministarstvom unutrašnjih poslova - Upravom policije i Upravom za inspekcijske poslove.

Učesnici programa su osposobljeni i zaposleni na poslovima pružanja tehničke podrške i pomoći službenim licima Uprave za inspekcijske poslove, Uprave policije i Poreske uprave u vršenju poslova: pri registraciji poreskih obveznika, obveznika doprinosa i osiguranja, kontroli ispravnosti registracionih prijava i rješenja o registraciji, primjeni pozitivnih poreskih propisa, prijemu i obradi poreskih prijava, obradi i sređivanju poreskih evidencija, radu call centara, realizaciji Projekta „Budi odgovoran“ i drugih poslova inspekcijskih službi u svim segmentima utvrđenim operativnim planom rada.

Osposobljavanjem i zapošljavanjem mladih na poslovima suzbijanja sive ekonomije doprinijelo se rješavanju problema nezaposlenosti mladih, suzbijanju neformalnog poslovanja, odnosno sive ekonomije. Kako neformalno poslovanje kao paralelna aktivnost formalnom-regularnom poslovanju negativno utiče na integraciju mladih na tržištu rada, a time i na njihov socijalno ekonomski status, programskim aktivnostima omogućeno je učesnicima da neposrednim djelovanjem utiču na stvaranje kvalitetnijeg tržišnog ambijenta. Takođe, neposrednim djelovanjem učesnika programa doprinijelo se efikasnijem radu institucija i podizanju povjerenja građana u institucije sistema, što se odrazilo i na efikasnije budžetsko prihodovanje.

Posmatrano sa finansijskog aspekta, troškovi finansiranja ovog programa, za 245 učesnika iznose 297.965,12 €. Međutim, usled povraćaja sredstava u Budžet Crne Gore, u iznosu od 147.000 €, na ime doprinosa za obavezno socijalno osiguranje zaposlenih u programu, realni trošak finansiranja programa iznosi 150.965,12 €.

Neposredno po realizaciji programa, odnosno u period do šest mjeseci zaposlilo se 33 % od 100 učesnika programa (za 145 učesnika realizacija programa je u toku uz finansijsku podršku u iznosu od 116.052,50 €) što dodatno umanjuje stvarne troškove realizacije ovog programa.

Pilot program "Aktivacija korisnika materijalnog obezbjeđenja porodice"

Programom ublažavanja posljedica dugoročne nezaposlenosti korisnika materijalnog obezbjeđenja porodice, obuhvaćena su 202 lica iz sjevernih i manje razvijenih opština Crne Gore. U saradnji sa centrima za socijalni rad u opštinama sprovođenja programa, realizovane su aktivnosti pripreme i izbora učesnika programa. Takođe, u saradnji sa opštinama sprovođenja programa definisani su programski sadržaji od značajna za razvoj 14 manje razvijenih lokalnih zajednica.

Angažovanjem dugoročno nezaposlenih lica, nedovoljno aktivnih u traženju posla zbog oslanjanja na socijalna davanja, na obavljanju poslova u okviru 32 društveno korisna, neprofitabilna programska sadržaja, ova lica su motivisana i stimulisana na aktivnije traženje posla.

Aktivacijom ovih lica doprinijelo se većoj dostupnosti socijalnih davanja licima čija aktivacija nije moguća.

Neposredno po realizaciji programa, odnosno u periodu do šest mjeseci zaposlilo se 13 % učesnika programa. Troškovi finansiranja ovog programa, za 202 učesnika iznose 40.300€.

Profesionalna orijentacija

Opšti programi profesionalne orijentacije obuhvataju profesionalno informisanje i profesionalno savjetovanje, a u odnosu na metod rada se dijele na individualne i grupne:

Individualni programi profesionalne orijentacije podrazumijevaju u prosjeku dva susreta savjetnika za profesionalnu orijentaciju i korisnika (učenika, studenta ili tražioca posla),

dok se grupni programi baziraju na radioničarskom tipu rada, gdje korisnici kroz grupne i individualne aktivnosti usvajaju znanja i vještine. Grupni rad uključuje od 7 do 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 podrazumjevaju pružanje usluga:

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

Tabela br. 1 Prikaz korisnika usluga opštih programa profesionalne orijentacije u periodu od 01.07.2015. do 01.09.2017. godine

Programi	Lica koja su koristila usluge profesionalne orijentacije					
	Nezaposleni	Poslodavci	Učenici	Roditelji	Studenti	Lica koja traže promjenu
Prof. informisanje-grupno	1.712	60	5.129	39	238	66
Prof.informisanje-individualno	5.417	906	1.320	326	699	35
Prof. savjetovanje - grupno	424	0	2.929	0	206	0
Prof.savjetovanje-individualno	1.512	41	1.306	196	95	105

U navedenom periodu, psihološka obrada servisirana je za 1.111 lica, dok je proces selekcije prošlo 1.092 lica.

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

Program »Karijerna orijentacija i tržište rada u osnovnim i srednjim školama« realizuje Zavod za zapošljavanje i Ministarstvo prosvjete kontinuirano, počev od 2011. godine. Savjetnik za profesionalnu orijentaciju aktivnosti predviđene ovim Programom sprovodi kako u Centru za informisanje i profesionalno savjetovanje tako 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 sl., 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.

Tabela br. 3 Korisnici usluga Programa "Karijerna orijentacija i tržište rada u osnovnim i srednjim školama" u periodu od 01.07.2015 do 01.09.2017. godine

AKTIVNOSTI	(broj posjećenih škola)	(broj informisanih učenika)
Promocija usluga CIPS-ova u osnovnim školama	73	5.395

Promocija usluga CIPS-ova u srednjim školama	24	1.903
---	-----------	--------------

U izvještavanom periodu savjetnici za profesionalnu orijentaciju su informisali 7.298 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.

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 informisanju, motivisanju i aktivnom traženju zaposlenja. Broj učesnika ovog programa u periodu od 01.07.2015 do 01.09.2017. godine prikazan je u tabeli.

Tabela br. 5 Korisnici usluga Programa “Podsticanje karijernog razvoja neposredno zapošljivih”

OPŠTI PROGRAMI	Broj seminara	Broj učesnika
<i>Program jednodnevne radionice</i>	<i>51</i>	<i>476</i>
<i>Program dvodnevne radionice</i>	<i>26</i>	<i>245</i>
<i>Program trodnevne radionice</i>	<i>1</i>	<i>11</i>
<i>Ukupno</i>	<i>78</i>	<i>732</i>

Program „Podsticanje karijernog razvoja neposredno zapošljivih” prošlo je 732 lica.

Informator o upisu u srednju školu namijenjen svršenim osnovcima štampan je u maju 2016. i 2017. godine u po 7.000 primjeraka i distribuiran u svim osnovnim školama u Crnoj Gori.

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.

Zaključak

Komitet zaključuje da situacija u Crnoj Gori nije u skladu sa članom 1 stav 4 Povelje iz sledećih razloga:

- **nije utvrđeno da je zagarantovano pravo na profesionalnu orijentaciju u okviru obrazovnog sistema i tržišta rada;**
- **nije utvrđeno zagarantovano pravo na stručno osposobljavanje i prekvalifikaciju za odrasle radnike;**
- **nije utvrđeno zagarantovano pravo osoba sa invaliditetom na redovno obrazovanje i obuku.**

Odgovor:

Komisija za profesionalnu rehabilitaciju - period 01.07.2015-30.09.2017. godine

Utvrđivanje procenta invaliditeta

Komisija za profesionalnu rehabilitaciju utvrđuje procenat invaliditeta sagledavajući medicinske, ali i socijalne i druge kriterijume, kojima se utvrđuju sposobnosti lica sa invaliditetom neophodne za uključivanje na tržište rada, odnosno mogućnost njegovog zapošljavanja. To znači da se invaliditet ne određuje samo u okviru medicinskog modela (oštećenja i bolesti), već u interakciji sa različitim barijerama, koje mogu da spriječe lice sa invaliditetom da efikasno i ravnopravno učestvuje u društvu sa licima bez invaliditeta.

Prvostepene komisije su u izvještajnom periodu donijele nalaz i mišljenje o utvrđenom procentu invaliditeta za 4.853 lica (50% žene).

Uključivanje lica u programe profesionalne rehabilitacije, utvrđivanje preostale radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja

Na osnovu mišljenja komisije za profesionalnu rehabilitaciju vrši se uključivanje lica sa invaliditetom u programe profesionalne rehabilitacije, kroz koje im se utvrđuje preostala radna sposobnost i nakon toga se usmjeravaju, obučavaju, pripremaju i osposobljavaju za određeni posao.

Priznavanje prava na profesionalnu rehabilitaciju

Komisija za profesionalnu rehabilitaciju, daje mišljenje o:

- Potrebi uključivanja nezaposlenog lica sa invaliditetom u mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije, s ciljem odgovarajućeg osposobljavanja za rad, radi postizanja konkurentnosti na tržištu rada.
- Potrebi uključivanja zaposlenog lica sa invaliditetom u odgovarajuće mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije, s ciljem zadržavanje postojećeg zaposlenja, napredovanja ili promjene profesionalne karijere.
- Potrebi uključivanja zaposlenog lica sa invaliditetom u mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije, s ciljem ostvarivanja prava poslodavca na subvencije na bespovratna sredstva za prilagođavanje radnog mjesta i uslova rada za zapošljavanje lica sa invaliditetom, kreditna sredstva pod povoljnim uslovima za kupovinu mašina, opreme i alata potrebnog za zapošljavanje lica sa invaliditetom i učešće u finansiranju ličnih troškova asistenta (pomagača u radu) lica sa invaliditetom.

Prvostepene komisije za profesionalnu rehabilitaciju su u izvještajnom periodu razmatrale 246 predmeta po zahtjevu lica za uključivanje u mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije (oko 50% žena) i za sva lica donijele mišljenje o potrebi uključivanja, na osnovu kojih su donešena rješenja o priznavanju prava na profesionalnu rehabilitaciju.

Utvrđivanje preostale radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja

Za lica koja su uključena u program profesionalne rehabilitacije, nakon realizacije mjera 1 i 2 (savjetovanje, podsticanje i motivisanje lica sa invaliditetom na aktivno traženje zaposlenja i utvrđivanje preostale radne sposobnosti), komisija za profesionalnu rehabilitaciju daje mišljenje o preostaloj radnoj sposobnosti, odnosno, nakon realizacije svih potrebnih mjera, mišljenje o mogućnosti njihovog zaposlenja, na osnovu izvještaja izvođača profesionalne rehabilitacije.

U izvještajnom periodu, komisije su razmatrale dostavljene nalaze i ocjene izvođača profesionalne rehabilitacije za 259 lica (oko 53% žene) i donijele mišljenja o preostaloj radnoj sposobnosti za sva lica.

U izvještajnom periodu, komisije za profesionalnu rehabilitaciju donijele su ocjenu o mogućnosti zaposlenja za 51 lice (50% žena), na osnovu kojih su donijeta rješenja o mogućnosti zaposlenja.

Da bi se donijela ocjena, odnosno rješenje o mogućnosti zaposlenja nekog lica, potrebno je procijeniti sve mogućnosti osobe u pogledu njenog zapošljavanja, što predstavlja proces i zahtijeva vrijeme, koje zavisi od utvrđenih problema i ograničenja u pogledu uključivanja lica na tržište rada.

Najveći broj lica (90%) je ocijenjen zapošljivim pod posebnim uslovima na otvorenom tržištu uz prilagođavanje poslova, odnosno radnog mjesta i u posebnim organizacijama – radni centar.

Profesionalna rehabilitacija - period 01.07.2015-30.09.2017. godine

Profesionalna rehabilitacija je proces koji se realizuje sa ciljem osposobljavanja pojedinca za socijalnu i radnu integraciju. Obuhvata mjere i aktivnosti koje omogućavaju da se lica sa invaliditetom na odgovarajući način pripreme za tržište rada, osposobe za rad, zadrže zaposlenje, u njemu napreduju ili promijene profesionalnu karijeru.

Čitav proces rehabilitacije usmjeren je na aktiviranje, podsticanje i razvijanje pozitivnih osobina, sposobnosti, spretnosti i interesa pojedinca.

Najvažniji segment procesa profesionalne rehabilitacije je utvrđivanje preostale radne sposobnosti, znanja, postojećih radnih navika, profesionalnih interesa pojedinca, s ciljem njegovog uključivanja u proces rada. U ovoj fazi procesa ocjenjuje se zdravstveno stanje, socijalni faktori, profesionalni i obrazovni faktori, mentalne sposobnosti, ličnost i ponašanje i radno funkcionisanje pojedinca.

U izvještajnom periodu, mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije su se sprovodile u Podgorici, Pljevljima, Herceg Novom, Baru, Nikšiću, Bijelom Polju i Tivtu, odnosno u svim opštinama u kojima izvođači profesionalne rehabilitacije obavljaju svoju djelatnost, u skladu sa zakonom i lica su se uključivala u sve mjere profesionalne rehabilitacije koje su predviđene Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom.

U mjere profesionalne rehabilitacije u posmatranom periodu ukupno je uključeno 339 lica sa invaliditetom (181 žena).

U izvještajnom periodu, u radnom odnosu je bilo 125 lica sa invaliditetom koji su bili uključeni u proces profesionalne rehabilitacije (63 žene).

Član 9 - Pravo na profesionalnu orijentaciju

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

U odgovoru na pitanje Komiteta u vezi sa pristupom stranaca profesionalnoj orijentaciji (Zaključci 2012.), izvještaj ukazuje na to da, u skladu sa Zakonom o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti iz 2010. godine, sa izmjenama i dopunama, svi stranci sa dozvolom stalnog boravka imaju pravo na profesionalnu orijentaciju, kao i izbjeglice i lica koja imaju pravo na dodatnu zaštitu, koji su registrovani kao nezaposleni kod Zavoda za zapošljavanje, kao i stranci koji nisu registrovani kao nezaposleni, koji imaju prebivalište u Crnoj Gori (zaposleni, učenici, studenti, itd). **Komitet traži da se u sledećem izvještaju pojasni da li to znači da stranci sa privremenim boravkom imaju jednak pristup uslugama profesionalne orijentacije u okviru obrazovnog sistema i na tržištu rada kao državljani Crne Gore.**

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.).

S tim u vezi stranci sa privremenim boravkom se ne nalaze na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore kao nezaposlena lica i nemaju pravo na usluge profesionalne orijentacije koje pruža Zavod za zapošljavanje.

Profesionalna orijentacija u okviru obrazovnog sistema

Komiteta ne nalazi bilo kakvu informaciju u izvještaju o broju korisnika profesionalne orijentacije koju obezbjeđuju školski savjetnici i psiholozi. Osim toga, u izvještaju se ne daju prethodno tražene informacije u vezi sa budžetom i osobljem službi za profesionalnu orijentaciju u školi. Komitet shodno tome ponavlja svoj zahtjev za ovim informacijama, kako u pogledu usluga za profesionalnu orijentaciju koje pružaju školski savjetnici i psiholozi, tako i u pogledu onih koje pruža CPIS. U međuvremenu, u odsustvu traženih informacija, Komitet nema osnova da utvrdi da je pravo na profesionalnu orijentaciju u okviru obrazovnog sistema zagarantovano.

Odgovor:

Akreditovan je program obuke nastavnika: „Vještine vođenja karijere u stručnim školama“. Program se nalazi u Katalogu stalnog stručnog usavršavanja nastavnika, donešenom od strane nacionalnog savjeta za obrazovanje.

Uz podršku IPA projekta „Modernizacija obrazovnih programa i obuka nastavnika“ organizovane u novembru 2016. i martu 2017. godine dvije trodnevne obuke nastavnika za sprovođenje karijerne orijentacije u stručnim školama. Obuci je priisustvovalo 48 nastavnika – članova timova za karijernu orijentaciju iz 18 stručnih i mješovitih škola.

U 2017. godini za psihologe, pedagoge, nastavnike različitih struka i koordinatora za profesionalni razvoj iz gimnazija u Cetinju, Tuzima i Golubovcima i tri stručne škole u Podgorici organizovana je obuka po petomodulnom programu za ukupno 30 učesnika.

Imajući u vidu značaj profesionalne orijentacije u izboru zanimanja i potrebu da se učenicima omogući da stekne vještine, potrebne za vođenje karijere, za učenike osnovnih škola i za učenike srednjih stručnih škola koji izlaze na tržište rada ili nastavljaju obrazovanje, Zavod za zapošljavanje Crne Gore realizuje Program „Karijerna orijentacija i tržište rada u osnovnim i srednjim školama“. Savjetnici za profesionalnu orijentaciju u Centrima za profesionalno informisanje i savjetovanje, kojih ima osam, za prvih šest mjeseci 2017. godine su sa 3504 učenika u 50 osnovnih škola realizovali aktivnosti profesionalnog informisanja o segmentima značajnim za izbor zanimanja i karijernog razvoja kao što su: mogućnosti nastavka obrazovanja, važnosti pravilnog izbora zanimanja

i izbora zaposlenja, razvijanje ideje o preduzetništvu, stanja na tržištu rada i sl. U 2016. godini broj posjećenih osnovnih škola je 23, u kojima je o navedenom informisan 2221 učenik. U 2016. i prvoj polovini 2017. godine usluge individualnog karijernog savjetovanja, koje uključuje testiranje psihološkim instrumentima, je koristilo 900 učenika osnovnih i srednjih škola.

Profesionalna orijentacija na tržištu rada

Komitet traži da se u sledećem izvještaju razjasni koje su aktivnosti profesionalne orijentacije pružene licima koja nisu na evidenciji nezaposlenih i pruže informacije o broju takvih korisnika.

Odgovor:

Informator o upisu u srednju školu namijenjen svršenim osnovcima štampan je u 7.000 primjeraka i u maju 2017. godine je distribuiran svim osnovnim školama u Crnoj Gori. Sastavni dio Informatora su i upitnici za samoprocjenu.

Kao što je već navedeno, stručne i mješovite škole su za učenike osnovnih škola organizovale prezentovanje obrazovne ponude, opremljenosti školskih kabineta, radionica, laboratorija, mogućnostima koje nudi završetak određenog programa.

U školskoj 2016/2017. godini 745 učenika osmog i devetog razreda osnovne škole je izučavalo izborni predmet Profesionalna orijentacija. Takođe, kroz izborni predmet Preduzetništvo, koji u osmom i devetom razredu tekuće školske godine izučava 1726 učenika ističe se važnost profesionalnog informisanja i savjetovanja u izboru zanimanja i razvoju karijere.

Sprovedene su obuke u srednjim školama za ukupno učesnika 30: Ciljna grupa: pedagozi, psiholozi, nastavnici različitih struka, koordinatori za PRNŠ iz škola: Gimnazija Cetinje, SSŠ Cetinje, Gimnazija „25. maj“ – Tuzi, JU SSŠ „Mirko Vešović“ – Podgorica, JU Medicinska škola Podgorica, JU SSŠ „Sergije Stanić“ – Podgorica, JU Gimnazija „Petar I. Petrović – Njegoš“ – Danilovgrad-

Za djecu sa posebnim obrazovnim potrebama razvijen je i individualni tranzicioni plan „ITP“ - uvezuje osnovno i srednje obrazovanje i profesionalnu orijentaciju u cilju kontinuiteta školovanja. Podrazumijeva saradnju osnovne i srednje škole, zajedničke aktivnosti na definisanju potreba, potencijala, obrazovnih programa u koje će se dijete tokom srednje škole usmjeriti. Urađeno Uputstvo za pripremu i realizaciju ITP-a, usvojen na Nacionalnom savjetu i obavezujući.

U okviru izmjena i dopuna Zakona iz oblasti obrazovanja postao je sastavni dio Zakona o vaspitanju i obrazovanju djece s posebnim obrazovnim potrebama.

ITP upravo podrazumijeva profesionalnu orijentaciju, direktno učešće i kolaborativan rad s djetetom: analiza postignuća, potreba, želja, bira nekoliko škola-smjerova, obilazi ih i donosi odluku, posjeta realizatorima programa stručnog obrazovanja i/ili poslodavcima.

Sprovedene trodnevne obuke za izradu ITP sprovedena za osnovne i srednje škole iz Pljevalja, Bijelog Polja, Herceg Novog - 45 polaznika (stručni saradnici, nastavnici predmetne i praktične nastave). Obuke su dominantno usmjerene na dublje poimanje koncepta inkluzivnog obrazovanja, unapređenje kompetencije za kreiranje i sprovođenje ITP. Snimljen i promovisan film »Ne odustajem«.

Urađen je i ITP-2 čiji je krajnji cilj da se poveća stopa zapošljenosti, podigne motivacija za korišćenje olakšica za zapošljavanje lica sa invaliditetom. Kroz ITP 2 daju se smjernice u povezivanju nivoa obrazovanja i zapošljavanja, preporuke za učenika koje proizilaze iz ostvarenih postignuća, usvojenih znanja i vještina tokom srednjeg stručnog obrazovanja ka

tržištu rada. Škola sarađuje s različitim pružiocima usluga: procjena sposobnosti, izvođač profesionalne rehabilitacije, resursni centri, službe zapošljavanja, poslodavci i dr. Pripremljeno Uputstvo. U toku je obuka za 5 opština: Podgorica, Nikšić, Pljevlja, Bijelo Polje, Herceg Novi: predstavnici srednjih škola, resursnih centara, lokalnih biroa za zapošljavanje (Ministarstvo, Centar za stručno obrazovanje, Zavod za školstvo, KulturKontakt).

U izvještaju se ne pružaju tražene informacije u vezi sa budžetskim sredstvima izdvojenim za profesionalnu orijentaciju na tržištu rada.

Odgovor:

U budžetu Zavoda za zapošljavanje Crne Gore za 2017. godinu za aktivnu mjeru profesionalna orijentacija opredijeljeno je 100.000,00 eura.

Komitet podsjeća da kako bi ispoštovala član 9. Povelje, Crna Gora mora da obezbijedi profesionalnu orijentaciju:

- besplatno;
- od strane obučenog osoblja u dovoljnom broju;
- značajnom broju ljudi, pokušavajući da stigne do najšire publike i;
- sa dovoljnim budžetom.

Komitet traži da se ažurirane informacije o ovim stavkama sistematski pružaju u svim budućim izvještajima, posebno podaci o resursima, osoblju i broju korisnika profesionalne orijentacije na tržištu rada. Takođe traži da se u sledećem izvještaju navede kakvi informacioni alati (mediji, brošure, događaji, itd.) se koriste u oblasti profesionalne orijentacije na tržištu rada.

Odgovor:

Shodno Zakonu o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, sprovodi kao jednu od mjera aktivne politike zapošljavanja i profesionalnu orijentaciju.

Profesionalna orijentacija

Opšti programi profesionalne orijentacije obuhvataju profesionalno informisanje i profesionalno savjetovanje, a u odnosu na metod rada se dijele na individualne i grupne:

Individualni programi profesionalne orijentacije podrazumijevaju u prosjeku dva susreta savjetnika za profesionalnu orijentaciju i korisnika (učenika, studenta ili tražioca posla), dok se grupni programi baziraju na radioničarskom tipu rada, gdje korisnici kroz grupne i individualne aktivnosti usvajaju znanja i vještine. Grupni rad uključuje od 7 do 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.*

Tabela br. 1 Prikaz korisnika usluga opštih programa profesionalne orijentacije u periodu od 01.07.2015. do 01.09.2017. godine

Programi	Lica koja su koristila usluge profesionalne orijentacije					
	Nezaposleni	Poslodavci	Učenici	Roditelji	Studenti	Lica koja traže promjenu zaposlenja
Prof. informisanje-grupno	1.712	60	5.129	39	238	66
Prof.informisanje-individualno	5.417	906	1.320	326	699	35
Prof. savjetovanje - grupno	424	0	2.929	0	206	0
Prof.savjetovanje-individualno	1.512	41	1.306	196	95	105

U navedenom periodu, psihološka obrada servisirana je za 1.111 lica, dok je proces selekcije prošao 1.092 lica.

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

Program »Karijerna orijentacija i tržište rada u osnovnim i srednjim školama« realizuje Zavod za zapošljavanje i Ministarstvo prosvjete kontinuirano, počev od 2011. godine. Savjetnik za profesionalnu orijentaciju aktivnosti predviđene ovim Programom sprovodi kako u Centru za informisanje i profesionalno savjetovanje tako i u obrazovnoj ustanovi(CIPS).

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 sl., 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.

Tabela br. 3 Korisnici usluga Programa "Karijerna orijentacija i tržište rada u osnovnim i srednjim školama" u periodu od 01.07.2015 do 01.09.2017. godine

AKTIVNOSTI	(broj posjećenih škola)	(broj informisanih učenika)
Promocija usluga CIPS-ova u osnovnim školama	73	5.395
Promocija usluga CIPS-ova u srednjim školama	24	1.903

U izvještavanom periodu savjetnici za profesionalnu orijentaciju su informisali 7.298 učenika, o uslugama koje Zavod pruža u Centrima za informisanje i profesionalnu orijentaciju kroz posjetu osnovnim i srednjim školama.

Član 10 - Pravo na stručno usavršavanje

Stav 2 – Pripravnički staž

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

U svom prethodnom zaključku (Zaključci 2012.) Komitet je tražio da bude informisan o postojanju sistema obezbjeđivanja pripravničkog staža, dužini pripravničkog staža i podjeli vremena između praktičnog i teorijskog učenja, kao i broju uključenih lica, ukupnoj potrošnji i za javnu i privatnu praksu, i dostupnosti mjesta za sve one koji ih traže.

Komiteta konstatuje da izvještaj ne daje nikakve informacije o pripravničkom stažu. Stoga smatra da nije utvrđeno da postoji funkcionalan sistem pripravničkog staža.

Odgovor:

Program stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem se realizuje već šestu godinu zaredom, u skladu sa Zakonom o stručnom osposobljavanju lica sa stečenim visokim obrazovanjem. U toku je javni poziv za potencijalne korisnike, odnosno visokoškolce koji će se stručno osposobljavati kod poslodavaca. Poslodavci su u periodu od 15. septembra do 16. oktobra oglasili preko 10 hiljada mjesta za stručno osposobljavanje za 2017/18. godinu.

U 2016/17. godini poslodavci su oglasili 9.173 slobodna mjesta za stručno osposobljavanje korisnika, dok je ukupan broj lica sa stečenim visokim obrazovanjem koja su se prijavila za učešće u Programu 3.439. U 2017-oj 3.274 korisnika se stručno osposobljava kod izabranog poslodavca, i do kraja oktobra će završiti devetomjesečno osposobljavanje, nakon čega su stekli uslov za polaganje državnog, odnosno stručnog ispita.

Navedeni program ima za cilj da olakša prelazak iz svijeta obrazovanja u svijet rada, i obezbijedi praktična znanja studentima.

Program je dao dobre rezultate, jer na osnovu posljednje analize i podataka Poreske uprave Crne Gore, od 14.252 korisnika, koji su bili dio Programa u prethodne četiri godine, njih 6.856, odnosno oko 48% je nastavilo radni angažman. Od ukupno angažovanih korisnika 2.447 (35,64%) je u javnom sektoru, dok je njih 4.418 (64,35%) angažovano u privatnom sektoru.

Kako je zapaženo da tokom inicijalnog tercijarnog obrazovanja nije adekvatno zastupljena praktična obuka za inkluzivno obrazovanje potrebno je povećati kompetencije kadra koji prolazi kroz program stručnog osposobljavanja. Za tu svrhu Ministarstvo prosvjete je osmislilo program obuke za lica koja prolaze kroz program stručnog osposobljavanja sa namjerom da se unaprijede njihove kompetencije za primjenu novih praksi u učionici, a sve radi kvaliteta inkluzivne nastave i optimalnih obrazovnih i razvojnih postignuća djece. Za tu svrhu bi se standardizovao i u potpunosti prilagodio edukativni paket koji je UNICEF kancelarija u Makedoniji pripremila sa Pedagoškim fakultetom u Cirihu. Odabrane su aktivnosti, pokvireni scenariji za radionice i napravljen pilot modul obuka pripravnika za inkluzivno obrazovanje. JU Osnovna škola "21. maj" je određena kao punkt-škola, obzirom da je defektološkinja prošla obuku za ovaj Program. Urađena je analiza broja pripravnika, formirane grupe.

Formirano je pet grupa učesnika: primorje, Podgorica, područje Nikšića i Danilovgrada i dvije grupe iz sjevernog dijela Crne Gore. Određeno je da to budu tek svršeni profesori razredne nastave, pedagozi, psiholozi, defektolozi. Ukupno 97 pripravnika je prošlo obuku: 11 sa primorja, 22 iz Nikšića i Danilovgrada, 14 iz Podgorice i 50 sa sjevera Crne Gore.

Prva obuka se organizovala za škole iz južno/pribalne regije Crne Gore u JU Osnovnoj školi "Blažo Jokov Orlandić", 28.-29.03.2017. godine. Potom, za škole iz Nikšića, Danilovgrada, Šavnik, Plužina u JU Osnovnoj školi "Luka Simonović", Nikšić, 06.-07.04.2017., za škole iz Podgorice i sa Cetinja u JU Osnovnoj školi "21. maj", Podgorica,

18.-19.04.2017. godine, a za škole iz sjeverne regije u JU Osnovnoj školi "Dušan Korać", Bijelo Polje, 26. - 28.04.2017.

Obuka je uglavnom podrazumijevala teme: inkluzivni principi, tolerancija, rad sa konkretnim smetnjama, poimanje koncepta socijalne inkluzije u najširem kontekstu, uloga kadra u školi, funkcija i odgovornost drugih aktera društva i sistema. Potom, podrazumijevala je praktične zadatke praćene prezentacijama, pojašnjenjima, komentarima i sugestijama trenera na sljedeće teme: inkluzivno obrazovanje – pristup, učešće, postignuće; razumijevanje različitosti; znanja, vještine i kompetencije potrebne za rad s učenikom sa intelektualnim, tjelesnim, smetnjama sluha, vida i autizmom; kako smatraju da će primijeniti (rad na IROP-u i studije slučaja na osnovu prethodnih radionica). Program je reakreditovan.

Član 10 - Pravo na stručno usavršavanje

Stav 3 - Stručno osposobljavanje i prekvalifikacija odraslih radnika

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

Na predlog Ministarstva prosvete, Vlada je usvojila Strategiju obrazovanja odraslih za period 2015-2025 i Plan obrazovanja odraslih za period 2015-2019. Takođe, Ministarstvo je u saradnji sa Centrom za stručno obrazovanje usvojilo Metodologiju za obezbjeđivanje i unapređenje kvaliteta obrazovno-vaspitnog rada u ustanovama nižeg, srednjeg i višeg stručnog obrazovanja i obrazovanja odraslih. **Komiteta traži da se u sledećem izvještaju dostave informacije o implementaciji Strategije.**

Odgovor:

U okviru implementacije Strategije za obrazovanje odraslih za period 2015-2025 sprovedene su sledeće aktivnosti:

Ministarstvo prosvete i Centar za stručno obrazovanje su u periodu 16-23. oktobar 2017. organizovali XVI dane učenja i obrazovanja odraslih „Ljudski resursi – ključ privrednog i društvenog razvoja“.

Realizovane su radionice sa ciljem upoznavanja studenata i nastavnika sa dokumentima Europass (Europass CV, Europass Jezički pasoš, Europass mobilnost i Europass Dodatak Diplomi/Sertifikatu).

Izmjenama i dopunama Zakona o obrazovanju odraslih unaprijeđene su odredbe koje se odnose na andragoško osposobljavanje kadra koji radi u obrazovanju odraslih. Ukupno je licencirano 102 organizatora obrazovanja odraslih.

U 2017. godini urađeno je deset modularizovanih obrazovnih programa - omogućavaju postupno sticanje kvalifikacije nivoa i sticanje stručnih kvalifikacija učenicima koji ne završe obrazovanje do kraja, odraslim ili učenicima sa posebnim obrazovnim potrebama - sticanje stručne kvalifikacije

U okviru projekta Nacionalni koordinator koji se finansira iz sredstava EU urađen je "Izveštaj o obrazovanju odraslih u Crnoj Gori" koji je pripremala međuresorska radna grupa, koordinirao Centar za stručno obrazovanje.

Uz podršku IPA Komponenta IV, Projekat Modernizacija obrazovnih programa i obuka nastavnika organizovano je 6 sesija obuke u ukupnom trajanju od 10 dana za 85 učesnika za sektorske komisije iz oblasti građevine, usluga, turizma, ekonomije i elektrotehnike.

Zaposleni

Komitet traži da se u sledećem izvještaju dostave informacije o vrstama kontinuiranog stručnog obrazovanja i osposobljavanja na raspolaganju, ukupnoj stopi učešća lica u obukama, procentu zaposlenih koji učestvuju u stručnom osposobljavanju i ukupnim troškovima.

Odgovor:

Uprava za kadrove kontinuirano sprovodi stručno osposobljavanje i usavršavanje državnih i lokalnih službenika i namještenika kroz sledeće programe obuka:

a) Opšti programi obuke

-Program stručnog osposobljavanja i usavršavanja državnih službenika i namještenika

- Opšti program stručnog osposobljavanja i usavršavanja lokalnih službenika i namještenika

b) Specifični programi obuke

Program obuke za polaganje stručnog ispita za rad u državnim organima- VSS; Program obuke za polaganje stručnog ispita za rad u državnim organima-SSS; Program obuke za sticanje i unapređivanje znanja i vještina iz oblasti rukovođenja; Program obuke za sticanje i unapređivanje znanja i vještina za uvođenje u posao; Program obuke za sticanje i unapređivanje znanja i vještina u oblasti saradnje državnih organa, jedinica lokalne samouprave i nevladinih organizacija; Program obuke za sticanje i unapređivanje znanja i vještina iz oblasti sistema unutrašnjih finansijskih kontrola u javnom sektoru; Program obuke u oblasti finansijskog upravljanja i kontrole; Program obuke u oblasti unutrašnje revizije; Program obuke za sudsku administraciju; Program obuke za predavače Uprave za kadrove.

c) Posebne programe obuka

Program obuke i sertifikacije unutrašnjih revizora u javnom sektoru CG; Program obuke za sticanje sertifikata računovodje u javnom sektoru, 2016 – 24.

d) Akreditovani programi obuka

Program obrazovanja za sticanje ključnih vještina za upravljanje ljudskim resursima.

U toku 2016 godine od 1494 prijavljenih učesnika, obuci je prisustvovalo 897 polaznika od čega 306 muskaraca i 591 zena sto se tiče strukture polaznika najveći broj polaznika je bio sa visokom stručnom spremom a sto se tiče starosne strukture polaznika najveći broj polaznika je starosne dobi od 26 do 45 godina.

Za potrebe praćenja realizacije Godišnjeg plana obrazovanja odraslih Centar za stručno obrazovanje prikuplja podatke o aktivnostima i broju polaznika koje su realizovane za prioritetnu oblast Unapređenje kompetencija zaposlenih u skladu sa Planom obrazovanja odraslih 2015-2019. godine.

Podaci o aktivnostima i broju polaznika za 2016. godinu:

-Uprava za kadrove Crne Gore je organizovala obuke za zaposlene u državnoj upravi i lokalnoj samopupravi iz opšteg programa stručnog usavršavanja i specifine programe u koje je bilo uključeno 2407 zaposlenih

-Ministarstvo rada i socijalnog staranja je organizovalo različite oblike neformalnog obrazovanja za zaposlene iz svog resora u koje je bilo uključeno 1121 zaposlenih

-Ministarstvo turizma i održivog razvoja je organizovalo različite oblike neformalnog obrazovanja u koje je bilo uključeno ukupno 200 zaposlenih i saradnika ministarstva

-Ministarstvo poljoprivrede i ruralnog razvoja je organizovalo različite programe neformalnog obrazovanja za zaposlene iz svog resora i poljoprivredne proizvođače iz različitih oblasti u koje je bilo uključeno ukupno 1922 zaposlenih i poljoprivrednih proizvođača

-Direkcija za razvoj malih i srednjih preduzeća je organizovala različite oblike neformalnog obrazovanja u koje je bio uključen 451 preduzetnik/ca

-Privredna komora Crne Gore je organizovala različite oblike neformalnog obrazovanja za zaposlene u privrednim društvima i partnerskim institucijama u koje je bilo uključeno 1158 polaznika

-Unija poslodavaca Crne Gore je organizovala različite oblike neformalnog obrazovanja u koje su bila uključena 473 poslodavaca

-Centar za stručno obrazovanje je organizovao programe za stručno usavršavanje nastavnog kadra u koje je bilo uključeno 366 nastavnika i programe za nastavni kadar u koje je bilo uključeno 102 nastavnika/trenera.

Nezaposlena lica

U prethodnom zaključku Komitet je tražio informacije o vrstama kontinuiranog stručnog obrazovanja i obuke dostupnim na tržištu rada za nezaposlena lica, ukupnoj stopi učešća osoba u obukama i ukupnim troškovima. Takođe je pitao koja je stopa aktiviranja – tj. odnos između godišnjeg prosječnog broja prethodno nezaposlenih učesnika u aktivnim mjerama podijeljen sa brojem registrovanih nezaposlenih lica, i učesnika u aktivnim mjerama.

Pored toga, Komitet želi da bude informisan o podjeli tereta troškova stručne obuke među državnim organima, sistemima za osiguranje od nezaposlenosti, preduzećima i domaćinstvima u pogledu kontinuirane obuke.

Odgovor:

Vrste kontinuiranog stručnog obrazovanja i obuke dostupne na tržištu rada za nezaposlena lica su: obrazovanje i osposobljavanje odraslih, stručno osposobljavanje lica sa stečenim visokim obrazovanjem, osposobljavanje za samostalan rad i osposobljavanje za rad kod poslodavca.

Programi obrazovanja i osposobljavanja odraslih realizovani su za 1.657 lica iz evidencije Zavoda, od kojih 1.319 učesnika programa obrazovanja za sticanje stručne kvalifikacije i 338 učesnika programa obrazovanja za sticanje ključnih vještina.

Programi obrazovanja za sticanje stručnih kvalifikacija i ključnih vještina realizovani su u saradnji sa organizatorima obrazovanja odraslih.

Posmatrano prema nivoima obrazovanja najviše je uključenih lica sa završenom srednjom školom (III i IV nivoa obrazovanja) 55,5 %, zatim sa visokom školom 32,0 % i 12,5 % lica sa završenom osnovnom školom. Lica ženskog pola, u navedenim programima učestvuju sa 59 %, a lica do 24 godine života sa 66 %. Učešće dugoročno nezaposlenih lica iznosi 57 %.

Troškovi finansiranja ovog programa za 1.657 lica iznose 711.562,14 €. Međutim, usled zapošljavanja neposredno, odnosno u periodu do šest mjeseci po njegovoj realizaciji 11 % od 1.123 učesnika ovog programa (za 534 lica realizacija programa je u toku uz finansijsku podršku od 48.904,47 €), evidentiran je povraćaj uložених sredstava u Budžet Crne Gore, na ime doprinosa za obavezno socijalno osiguranje zaposlenih, u iznosu od 72.000 €. Dakle, stvarni trošak finansiranja ovog programa za period od 01.07.2015. godine do 31.12.2016. godine iznosi 591.000 €.

Program stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem realizovan je sa ciljem da se pruži podrška visokoškolcima u sticanju odgovarajućih praktičnih znanja, koja bi im povećala konkurentnost na tržištu rada, s jedne strane, kao i animiranja 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.

U periodu od 01.07.2015. godine do 30.09. 2017. godine program je obuhvatio 6.515 korisnika od kojih se 2.958 osposobilavalo u javnom, a 3.557 korisnika u privatnom sektoru

(2015/2016 – 3.319, a 2016/2017 -3.196) . Poslodavci su u odnosnom periodu iskazali interesovanje za učešće u programu kroz 18.187 oglašanih mjesta (2015/2016 – 9.014, a 2016/2017 – 9.173).

Po realizaciji programa 35,64 % korisnika programa se zaposlilo. Zapošljavanje korisnika programa 2014/2015 iznosilo je 49,48 % (3.701 korisnik programa), 2015/2016 – 45,08 % (3.319 korisnika) i 2016/2017 – 15 % (3.196 korisnika). Napominjemo da se podaci o zapošljavanju korisnika programa 2016/2017 odnose na zapošljavanje neposredno po realizaciji programa.

Program osposobljavanja za samostalan rad lica sa stečenim srednjim obrazovanjem (III i IV nivo obrazovanja) realizovan je za 132 lica, bez iskustva u nivou obrazovanja i do 24 godine života. Učešće lica ženskog pola u ovom program iznosi 46 %. Program je realizovan prioritetno za nezaposlena mlada lica, bez iskustva u stečenom nivou obrazovanja iz sjevernih i manje razvijenih opština i čije učešće u program iznosi 70 %.

Realizacija programa osposobljavanja za samostalan rad je finansijski podržana, na mjesečnom nivou, u visini ukupnih izdataka za minimalne zarade zaposlenih u programu, što po učesniku programa iznosi 322,22 €. Poslodavac je ostvarivao pravo na finansijsku podršku, u trajanju od šest mjeseci.

Posmatrano sa finansijskog aspekta, troškovi finansiranja ovog programa za 132 učesnika iznose 165.926,65 €.

Usled povraćaja sredstava u Budžet Crne Gore, na ime doprinosa za obavezno socijalno osiguranje zaposlenih u programu, u iznosu od 110.880 €, realni trošak finansiranja ovog programa je 55.046,65 €.

Neposredno po realizaciji programa, odnosno u period do šest mjeseci zaposlilo se 15 % od 82 učesnika programa (za 50 učesnika realizacija programa je u toku uz finansijsku podršku u iznosu od 47.304,40 €) što dodatno umanjuje stvarne troškove realizacije ovog programa.

Program osposobljavanja za rad kod poslodavca

Program je realizovan u saradnji sa poslodavcima iz privatnog sektora koji su iskazali spremnost da sprovođenjem programa osposobljavanja, obezbijede nedostajuću radnu snagu. Realizacijom programa omogućeno je zapošljavanje za 365 nezaposlenih lica koja nijesu bila u radnom odnosu u poslednjih 12 mjeseci, od kojih 65 % su lica iz sjevernih i manje razvijenih opština. U strukturi zaposlenih, mladi učestvuju sa 37 %, a lica ženskog pola sa 45 %.

Istovremeno, ovim programom 99 poslodavaca iz privatnog sektora, obezbjedilo je nedostajuću radnu snagu za rad u uslužnim djelatnostima, turizmu i ugostiteljstvu, drvoprerađi i drugim djelatnostima.

Realizacija programa osposobljavanja za rad je finansijski podržana, na mjesečnom nivou, u visini ukupnih izdataka za minimalne zarade zaposlenih u programu, što po učesniku programa iznosi 322,22 €. Poslodavac je ostvarivao pravo na finansijsku podršku, u prosječnom trajanju od šest mjeseci (najkraće tri i najduže osam mjeseci).

Posmatrano sa finansijskog aspekta, troškovi finansiranja ovog programa za 345 od uključenih 365 učesnika (20 lica finansirana od strane izvođača programa), iznosili su 696.782,72 €.

Usled povraćaja sredstava u Budžet Crne Gore, na ime doprinosa za obavezno socijalno osiguranje zaposlenih u programu, u iznosu od 278.713 €, realni trošak finansiranja ovog programa je 418.069,72 €.

Neposredno po realizaciji programa, odnosno u period do šest mjeseci zaposlilo se 20 % od 250 učesnika programa (za 115 učesnika realizacija programa je u toku uz finansijsku podršku u iznosu od 248.805,41 €) što dodatno umanjuje stvarne troškove realizacije ovog programa.

Dakle, stvarni trošak po zaposlenom u programu iznosio je 1.168,63 €, a po zaposlenom u period do šest mjeseci po realizaciji programa 5.843,18 €.

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

Stav 1 - Stručna obuka za osobe sa invaliditetom

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

Definicija invalidnosti

U prethodnom zaključku (Zaključci 2012.), Komitet je zatražio da sledeći izvještaj potvrdi da li postoji definicija invaliditeta. Prema izvještaju, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom (Službeni list Crne Gore, br. 49/08, 73/10 i 39/11) definiše osobu sa invaliditetom kao "lice sa trajnim posledicama 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 mogućnosti zapošljavanja, održavanja zaposlenja i napredovanja u njemu, i koje nema mogućnost ili ima smanjene mogućnosti da se, pod ravnopravnim uslovima, uključi na tržište rada".

Komiteta pita da li se ova definicija odnosi na sve propise koji mogu uticati na osobe sa invaliditetom. Zakon o zabrani diskriminacije osoba sa invaliditetom je izmijenjen 2015. godine. Ovaj izmijenjeni Zakon je stupio na snagu izvan referentnog perioda, Komitet pita da li je definicija invalidnosti promijenjena.

Odgovor:

Definicija lica sa invaliditetom shodno Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom a takođe i Zakonu o zabrani diskriminacije osoba sa invaliditetom, nije se mijenjala. Lica sa invaliditetom mogu ostvariti prava na profesionalnu rehabilitaciju lica sa invaliditetom, mjere i podsticaje za njihovo zapošljavanje, način finansiranja i druga pitanja od značaja za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom.

Zakonodavstvo koje zabranjuje diskriminaciju

Komiteta zahtijeva da sledeći izvještaj uključi informacije o tome da li ovaj zakon nudi djelotvorne pravne lijekove za one koji vjeruju da su isključeni ili izolovani, ili lišeni na bilo koji drugi način efikasnog prava na obrazovanje. S tim u vezi, Komitet takođe želi da bude obaviješten o sudskoj praksi u vezi diskriminacije na osnovu invalidnosti u oblasti obrazovanja i obuke.

Odgovor:

Skupština Crne Gore je 26. juna 2015. godine, donijela novi Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom.

Odrekom člana 21 uređena je „Diskriminacija u oblasti vaspitanja, obrazovanja i stručnog osposobljavanja”, na sledeći način:

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.

Poštovanje navedenih odredbi, obezbijeđeno je kroz kaznenu politiku navedenog zakona, kojim su zapriječene kazne za prekršaj koje učini pravno lice u visini od 10.000-20.000€ ; odnosno odgovorno lice u pravno licu, odgovorno lice u državnom organu, organu državne uprave i organu jedinice lokalne samouprave novčanom kaznom od 1.500 eura do 2.000 eura ; odnosno u visini od 5.000 eura do 6.000 eura, za prekršaj koji učini preduzetnik, dok je za prekršaj koji učini fizičko lice zapriječena kazna u visini od 150-2000€.

Pored Zakona o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom, kao *lex specialis*, Skupština Crne Gore je 29. juna 2017. godine usvojila opšti Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije. Pored činjenice što je opštim Zakonom o zabrani diskriminacije prepoznat „invaliditet“ kao osnov diskriminacije, ovaj Zakon u članu 15 uređuje Diskriminaciju u oblasti obrazovanja, vaspitanja i stručnog osposobljavanja na sledeći način:

„Diskriminacijom u oblasti obrazovanja i vaspitanja, odnosno stručnog osposobljavanja smatra se otežavanje ili onemogućavanje upisa u obrazovno-vaspitnu ustanovu i ustanovu visokog obrazovanja i izbora programa na svim nivoima obrazovanja i vaspitanja, isključivanje iz ovih ustanova suprotno propisima iz oblasti obrazovanja i vaspitanja, otežavanje ili uskraćivanje mogućnosti praćenja nastave i učešća u drugim obrazovno-vaspitnim aktivnostima, razvrstavanje djece, učenika/ca i studenata/kinja ili na drugi način pravljenje razlika ili nejednako postupanje prema njima, po nekom od osnova iz člana 2 stav 2 ovog zakona.”

Pored činjenice, što opšti Zakon o zabrani diskriminacije uređuje oblike, osnove i oblasti diskriminacije, osigurana je i veoma stroga kazena politika (od 1000 - do 20.000 eura za prekršaj koji učini pravno lice ; odnosno od 500 eura do 2.000 eura, za prekršaj koji učini odgovorno lice u pravnom licu, državnom organu, organu državne uprave, organu lokalne samouprave i organu lokalne uprave ; 300 eura do 6.000 eura za prekršaj koji učini preduzetnik ; te, od 150 eura do 2.000 eura, za prekršaj koji učini fizičko lice eura). Takođe, ovim Zakonom definisani su mehanizmi zaštite od diskriminacije i postupak pred Zaštitnikom i sudom.

Poslednjim izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije je postigao nivo pune usklađenosti sa Direktivama EK.

Pored zakonodavnih aktivnosti, a u cilju implementacije Zakona o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom, Vladu Crne Gore je usvojila ”Analizu usklađenosti zakonodavstva u Crnoj Gori sa Zakonom o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom i Konvencijom UN o pravima lica sa invaliditetom, sa preporukama za harmonizaciju. Analiza je obuhvatila i niz propisa iz oblasti obrazovanja i stručnog osposobljavanja.

Analiza je pokazala da je u ovoj oblasti zakonodavstvo Crne Gore uglavnom usklađeno sa standardima Zakona i UN Konvencijom. Opšti zakon o obrazovanju i vaspitanju djelimično je usklađen sa standardima UN Konvencije. Zakon o predškolskom vaspitanju i

obrazovanju, Zakon o osnovnom obrazovanju i vaspitanju, Zakon o gimnaziji, Zakon o stručnom obrazovanju i Zakon o visokom obrazovanju uglavnom su usklađeni sa standardima Zakona o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom i UN Konvencije.

Zakon o vaspitanju i obrazovanju djece sa posebnim obrazovnim potrebama usklađen je sa standardima Zakona i UN Konvencije.

Komisija za praćenje implementacije Strategije za zaštitu lica sa invaliditetom od diskriminacije i promociju jednakosti za period 2017-2021. godine prati implementaciju preporuka za usklađivanje.

Važan dokument koji se bavi i pitanjima iz oblasti obrazovanja, vaspitanja i stručnog osposobljavanja, te, profesionalne rehabilitacije je „Strategije za zaštitu lica sa invaliditetom od diskriminacije i promociju jednakosti za period 2017-2021.” sa Akcionim planom za 2017/2018. godinu. Ovo je prvi strateški dokument u Crnoj Gori koji pitanje lica sa invaliditetom posmatra sa aspekta ljudskih prava. Vlada Crne Gore je donijela ovu Strategiju u decembru 2016. godine.

Kada je oblast obrazovanja u pitanju, posebno poglavlje „Strategije za zaštitu lica sa invaliditetom od diskriminacije i promociju jednakosti“ (Poglavlje 7.6), utvrdilo je mjere i aktivnosti u oblasti diskriminacije u oblasti vaspitanja, obrazovanja i stručnog osposobljavanja, te, rokove za njihovu realizaciju.

Kada je sudska praksa u pitanju, prema podacima Višeg suda za prekršaje u periodu od 2009. do polovine 2017. godine, nije bilo predmeta u kojima su žrtve od diskriminacije lica sa invaliditetom - u oblasti obrazovanja.

Međutim, Vrhovni sud Crne Gore, kao najviši sudski organ u državi, prikupio je podatke od svih crnogorskih sudova i dostavio izvještaj Ministarstvu za ljudska i manjinska prava koji sadrži detaljan prikaz svih predmeta diskriminacije lica sa invaliditetom, i to u periodu od 2010. pa do datuma podnošenja izvještaja u junu 2017. godine. Tokom izvještajnog perioda, parničnih predmeta diskriminacije lica sa invaliditetom je bilo u dva suda, i to pred Osnovnim sudom u Podgorici i Nikšiću. Za pomenuti period, pred ovim sudovima nije bilo optuženja/ krivičnih postupaka zbog diskriminatornog postupanja prema osobama sa invaliditetom.

U 2016. godini formirano je 6 traženih predmeta, koji su i dalje u radu pred Osnovnim sudom u Podgorici. U navedenim predmetima iz 2016. godine, na strani tuženog se nalazi JU Centar za socijalni rad i Država Crna Gora, a radi diskriminacije lica sa invaliditetom, ali ne u oblasti obrazovanja i obuke. U Osnovnom sudu u Nikšiću, u periodu od donošenja Zakona o zabrani diskriminacije 2010. godine do 28.06.2017. godine, podnijete su dvije tužbe za utvrđivanje diskriminatornog postupanja prema licima sa invaliditetom. U jednom predmetu tužba za diskriminatorno postupanje je podnijeta dana 18.12.2011. godine, a u drugom predmetu dana 10.04.2017. godine. Tužba u prvom predmetu je djelimično usvojena, dok se predmet po drugoj tužbi nalazi u radu. U Osnovnom sudu u Nikšiću, u naznačenom periodu, nije bilo odbačenih, niti odbijenih tužbi, optužnih predloga, odnosno optužnica, niti je bilo obustavljenih postupaka za diskriminatorno postupanje. U Osnovnom sudu u Nikšiću, u periodu od donošenja Zakona o zabrani diskriminacije 2010. godine do 28.06.2017. godine, nije bilo odluka, kojima se određuje privremena mjera za sprečavanje opasnosti od nastupanja nenadoknadive štete, naročito teške povrede prava na jednako postupanje ili sprečavanje nasilja usljed diskriminatornog postupanja.

U Osnovnom sudu u Nikšiću, u navedenom periodu, donijeta je jedna pravosnažna presuda za diskriminatorno postupanje prema licu sa invaliditetom, ali ne iz oblasti obrazovanja i obuke.

U cilju utvrđivanja činjeničnog stanja o položaju lica sa invaliditetom u Crnoj Gori i lociranja oblasti u kojima je nejednakost najizraženija, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava je, u saradnji sa UNDP-om, realizovalo istraživanje stavova javnosti Crne Gore o stepenu diskriminacije lica sa invaliditetom i socijalne distance prema tim licima. Istraživanje je realizovano tokom septembra mjeseca 2016.g. na reprezentativnom uzorku. Rezultati istraživanja pokazuju da opšta populacija kao i populacija lica sa invaliditetom veoma jasno identifikuju oblasti društvenog i ekonomskog života u Crnoj Gori gdje postoje značajna ograničenja, prepreke i elementi diskriminisanja osoba sa invaliditetom koje u značajnoj mjeri onemogućavaju njihovo ravnopravno integrisanje u Crnogorsko društvo. Rezultati istraživanja pokazuju da iako postoji saglasnost da su predviđene zakonske mjere adekvatne i lako ostvarive, lica sa invaliditetom se u mnogim aspektima svakodnevno susreću sa preprekama koje onemogućavaju nesmetano funkcionisanje. Istraživanje je pokazalo da 60% građana Crne Gore smatra da u oblasti zapošljavanja, lica sa invaliditetom najteže ostvaruju svoja prava, a sličnog mišljenja je i populacija lica sa invaliditetom. Kao sledeće kritične oblasti vide socijalnu zaštitu i pristupačnost javnim površinama, javnim objektima i javnom prevozu.

Komitet traži da se u sledećem izvještaju dostave informacije o tome kako se Zakon o zabrani diskriminacije primjenjuje u praksi i informacije o sudskoj praksi i tužbama nadležnim organima u vezi sa diskriminacijom u pristupu obrazovanju.

Odgovor:

U vezi sa primjenom člana 15 stav 1 Izmijenjene Evropske socijalne povelje Zaštitnik ističe da su, shodno članu 33 Zakona o zabrani diskriminacije („Sl. list Crne Gore“, br. 46/10, 40/11, 18/14, 42/17), sudovi, državna tužilaštva, organi za prekršaje, organ uprave nadležan za policijske poslove i inspekcijski organi dužni da vode posebnu evidenciju u formi elektronski vođene baze podataka o podnijetim prijavama, pokrenutim postupcima i donijetim odlukama iz svoje nadležnosti u vezi sa diskriminacijom. No, iako je ova odredba jasna i dodatno konkretizovana kroz Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja posebne evidencije o slučajevima prijavljene diskriminacije („Sl. list Crne Gore“ br. 50/2014), organi koji su eksplicitno pobrojani i Zakonom i podzakonskim aktom još uvijek nijesu ustanovili evidenciju i time samo djelimično i nesistematično dostavljaju na zahtjev Zaštitnika podatke u vezi sa diskriminacijom, što uključuje i podatke o prijavljenim slučajevima diskriminacije osoba sa invaliditetom u različitim oblastima i područjima. U vezi sa primjenom Zakona o zabrani diskriminacije u odnosu na osobe sa invaliditetom Zaštitnik kontinuirano (u zvaničnim izvještajima, drugim dokumentima i javnim nastupima) ukazuje da ova ranjiva kategorija i dalje nailazi na brojne prepreke koje im stoje na putu za punu integraciju u sve oblasti društvenog života i djelovanja. Osim problema vezanog za nepristupačnost objekata i površina u javnoj upotrebi, prepreke u vezi sa ostvarivanjem prava registrovane su i u drugim oblastima, kao što je obrazovanje, dostupnost usluga zdravstvene i socijalne zaštite, učešće u javnom i političkom životu, zapošljavanje i rehabilitacija, životni standard, itd.

Jednakost osoba sa invaliditetom u pristupu obrazovno-vaspitnim ustanovama i ustanovama visokog obrazovanja je i dalje upitna i nailazi na brojne probleme na putu punog ostvarenja. Proces visokoškolskog obrazovanja sa stanovišta efektivnog uključivanja osoba sa invaliditetom i primjene principa afirmativne akcije i pored ustavnih i zakonskih načela još uvijek nije zaživio u dovoljnoj mjeri.¹ Većina fakulteta je djelimično, ili nije uopšte prilagođena potrebama osoba sa invaliditetom. Ovdje se misli ne samo na fizičku

¹ UCG je prilikom raspisivanja konkursa za upis na osnovne i specijalističke studije odredio da će se 1% kandidata upisati po principu afirmativne akcije i to iz populacije osoba s invaliditetom, Roma i Egipćana.

nepristupačnost samih prostorija, već i na izraženi nedostatak prilagođenih sadržaja, asistivnih tehnologija u obrazovanju, kao što su udžbenici na Brajevom pismu, audio zapisi, angažovanje gestovnih tumača itd.

Zaštitnik ne raspolaže informacijom o broju podnijetih tužbi zbog diskriminacije osoba sa invaliditetom u pristupu obrazovanju, kao ni informacijom o broju pravosnažno okončanih postupaka u kojima je utvrđena diskriminacija po osnovu invaliditeta u ostarivanju prava na jednakost u pristupu različitim nivoima obrazovanja i vaspitanja.

Obrazovanje

U izvještaju se ukazuje da je Zakon o vaspitanju i obrazovanju djece sa posebnim obrazovnim potrebama iz 2004. godine izmijenjen 2010. godine. **Komitet traži da u sledećem izvještaju bude obaviješten o stvarnom uticaju ovog zakona na integraciju učenika i studenata sa invaliditetom u redovno obrazovanje.**

Odgovor:

Zakonski okvir prevazilazi medicinski pristup. Princip je pravo na život u porodici. Prvi izbor i imperativ je inkluzivno obrazovanje: djeca pohađaju redovne škole. Data mogućnost za integrisana odjeljenja pri redovnim školama (7), uz zajedničku nastavu pojedinih predmeta sa vršnjacima u redovnim odjeljenjima. U resursne centre se upućuju kada je to jedini i najbolji interes.

Na nivou lokalne zajednice formirane su komisije (18) za usmjeravanje djece sa sa posebnim obrazovnim potrebama (POP) u obrazovno-vaspitni sistem. Komisija, koju čine stručnjaci različitog profila, predlaže program, dodatnu stručnu pomoć, kadrovske prostorne, materijalne i druge uslove koji moraju biti obezbjeđeni, daje preporuke na osnovu kojih se radi individualni razvojno-obrazovni programi (IROP). U prethodnom periodu, komisije su prošle mnoge ciljane i tematske obuke u cilju uspostavljanja novih vrijednosti i principa, podizanja nivoa kompetencija, takođe su pripremljeni i priručnici, sve u cilju unaprjeđenja rada ovih komisija. Neke od njih su DCP model, baterija za procjenu, autizam, ADHD, smetnje vida, intelektualne smetnje, ponašanje, disleksija, disgrafija, kombinovane smetnje, komunikacija s roditeljima...

Koristeći se preporukama komisija, u obrazovno-vaspitnim ustanovama izrađuju se individualni razvojno-obrazovni programi (IROP) za svako dijete. IROP je unaprijeđen i osim ciljnog planiranja fokusira se na aktivnosti kojima se postiže zadovoljenje potreba dece (metode, potrebna prilagođavanja, načini prilagođavanja, oprema, tehnologija).

Razvijen je i „ITP“ - uvezuje osnovno i srednje obrazovanje i profesionalnu orijentaciju u cilju kontinuiteta školovanja. Urađeno Uputstvo za pripremu i realizaciju ITP-a, usvojen na Nacionalnom savjetu i obavezujući. Snimljen i promovisan film »Ne odustajem«.

Urađen je i ITP-2 čiji je krajnji cilj da se poveća stopa zapošljenosti, podigne motivacija za korišćenje olakšica za zapošljavanje lica sa invaliditetom. Kroz ITP 2 daju se smjernice u povezivanju nivoa obrazovanja i zapošljavanja, preporuke za učenika koje proizilaze iz ostvarenih postignuća, usvojenih znanja i vještina tokom srednjeg stručnog obrazovanja ka tržištu rada. Škola sarađuje s različitim pružaocima usluga: procjena sposobnosti, izvođač profesionalne rehabilitacije, resursni centri, službe zapošljavanja, poslodavci i dr. Pripremljeno Uputstvo.

Pri Zavodu za školstvo mobilnu službu čine regionalna četiri tima: Podgorica, Nikšić, sjever i jug radi pružanja podrške učenicima s posebnim obrazovnim potrebama u redovnom sistemu obrazovanja. Broj članova mobilne službe: 23 (defektolozi, psiholozi RC, redovnih škola), učenika: 174, polusatnih aktivnosti: 1088. Osim toga, na kvartalnom sastanku inkluzivnih aktiva prisustvovali članovi mobilnih timova radi razmjene informacija, potreba, dogovora, razvoja saradnje i sl.

Uređena je stručna literatura kao podrška nastavnom i stručnom kadru iz ove oblasti.

Posebne ustanove su reformisane u resursne centre i orijentisane su na podršku inkluzivnom obrazovanju (rana intervencija, mobilne aktivnosti, edukacija, specijalizovana nastavna sredstva, asistivni kabineti i dr).

Što se tiče specijalnog obrazovanja, specijalne škole su pretvorene u resursne centre koji fokusiraju svoju obrazovnu djelatnost na djecu sa teškim invaliditetom, za koje su ovi centri najbolje i jedino rešenje (vidjeti takođe Zaključke 2012. godine). Komitet zahtijeva da se u sledećem izvješaju dostave informacije o broju učenika koji pohađaju ove centre, uslovi da dijete bude prihvaćeno, i kako se plaća naknada za upis.

Odgovor:

Nakon transformacije resursni centar je posebna ustanova koja izvodi vaspitno-obrazovni proces, rehabilitaciju, ranu intervenciju, pruža drugim vaspitno-obrazovnim ustanovama savjetodavnu i stručnu podršku za vaspitanje i obrazovanje djece sa određenom vrstom smetnje u razvoju, izvodi obuku nastavnika koji obavljaju vaspitno-obrazovni rad sa djecom sa posebnim obrazovnim potrebama, upotrebu asistivnih tehnologija, znakovnog jezika, sistema za komunikaciju putem slika, vrši pripremu, prilagođavanje, izradu, štampanje udžbenika (Brajevo pismo) i drugih nastavnih sredstava, posuđuje za korišćenje didaktička i nastavna sredstva, opremu, pomagala, asistivnu tehnologiju.

U resursne centre se upućuju kada je to njihov jedini i najbolji interes, po osnovu rješenja o usmjeravanju. Školovanje je besplatno kao i sve, a takođe i usluge rane intervencije.

MEIS

Osnovno	3095
Predškolsko	926
Srednje	656
	4677

	RC "1 June", Podgorica	RC "Podgorica"	RC Kotor
Osnovna škola	37	26	19
Srednja škola	34	10	18

Komitet ipak podsjeća da je, kako bi se efikasno procijenili ovi statistički podaci, potrebno da bude obaviješten o ukupnom broju učenika sa invaliditetom, presjeku broja učenika sa invaliditetom u redovnom i specijalnom obrazovanju, kao i prirodi njihovih posebnih potreba. On takođe zahtijeva potpune i ažurirane podatke o broju djece sa invaliditetom koja nisu upisana u školu i preduzetim koracima da se popravi ova situacija, i o broju osoba sa invaliditetom koja napuštaju sistem obrazovanja bez kvalifikacija. Takođe traži konkretne podatke o školovanju djece sa mentalnim invaliditetom, stopi uspjeha djece sa invaliditetom u poređenju sa drugom djecom, naročito u pogledu pristupa stručnoj obuci, daljem obrazovanju ili stupanju na otvoreno tržište rada. U nedostatku ovih informacija, Komitet smatra da nije utvrđeno da je integracija osoba sa invaliditetom u obrazovanje zagarantovana.

Odgovor:

Crnogorski obrazovni sistem za djecu sa smetnjama u razvoju kao prvi izbor i imperativ postavlja inkluzivno obrazovanje: djeca pohađaju redovne škole. U inkluzivnom obrazovanju osnova za rad s djecom s posebnim obrazovnim potrebama je individualni

razvojno-obrazovni program (IROP) koji se koncipira za svako dijete. Razvijen je Individualni tranzicioni plan ITP - 1 koji povezuje osnovno i srednje obrazovanje u cilju kontinuiteta školovanja i ITP-2 koji omogućava lakši prelazak na tržište rada i povećanje stope zapošljenosti. Sprovode se obuke. Specijalne škole transformisane u resursne centre: orijentisane na podršku inkluzivnom obrazovanju. Za djecu sa posebnim obrazovnim potrebama škole angažuju asistente u nastavi kao tehničku podršku za nastavnu godinu.

Stručno osposobljavanje

Komiteta ponavlja da je potrebno da bude upoznat sa brojem osoba sa invaliditetom koje prolaze stručno osposobljavanje na otvorenom tržištu rada i druge postojeće sisteme obuke.

Odgovor:

Profesionalna rehabilitacija je proces koji se realizuje sa ciljem osposobljavanja pojedinca za socijalnu i radnu integraciju. Obuhvata mjere i aktivnosti koje omogućavaju da se lica sa invaliditetom na odgovarajući način pripreme za tržište rada, osposobe za rad, zadrže zaposlenje, u njemu napreduju ili promijene profesionalnu karijeru.

Čitav proces rehabilitacije usmjeren je na aktiviranje, podsticanje i razvijanje pozitivnih osobina, sposobnosti, spretnosti i interesa pojedinca.

Najvažniji segment procesa profesionalne rehabilitacije je utvrđivanje preostale radne sposobnosti, znanja, postojećih radnih navika, profesionalnih interesa pojedinca, s ciljem njegovog uključivanja u proces rada. U ovoj fazi procesa ocjenjuje se zdravstveno stanje, socijalni faktori, profesionalni i obrazovni faktori, mentalne sposobnosti, ličnost i ponašanje i radno funkcionisanje pojedinca.

U izvještajnom periodu, mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije su se sprovodile u Podgorici, Pljevljima, Herceg Novom, Baru, Nikšiću, Bijelom Polju i Tivtu, odnosno u svim opštinama u kojima izvođači profesionalne rehabilitacije obavljaju svoju djelatnost, u skladu sa zakonom i lica su se uključivala u sve mjere profesionalne rehabilitacije koje su predviđene Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom.

U mjere profesionalne rehabilitacije u posmatranom periodu ukupno je uključeno 339 lica sa invaliditetom od kojeg broja su 181 žena.

U izvještajnom periodu, u radnom odnosu je bilo 125 lica sa invaliditetom koji su bili uključeni u proces profesionalne rehabilitacije od čega su 63 žene.

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

Stav 2 - Zapošljavanje osoba sa invaliditetom

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

Zapošljavanje osoba sa invaliditetom

Komiteta podsjeća da je odložio svoje prethodne zaključke (Zaključci 2012.) do prijema bitnih informacija, uključujući i o broju osoba sa invaliditetom radnog uzrasta, broju zaposlenih osoba sa invaliditetom (na otvorenom tržištu rada i u zaštićenom zapošljavanju) i broju osoba sa invaliditetom koji su nezaposleni.

Odgovor:

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.

Od 1. januara 2014. godine, Fond je izdvojen kao posebna budžetska pozicija, u prihodnoj i rashodnoj strani Budžeta Crne Gore, odnosno Budžeta Zavoda za zapošljavanja Crne Gore 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.

U periodu od 01.07.2015. godine do 30.09.2017. godine, zaposlena su 539 lica sa invaliditetom, od čega je 406 lica zaposleno na određeno vrijeme (ova lica su produžavala radni odnos), a 133 lica su zaposlena na neodređeno vrijeme. Poslodavcima koji su zaposlili gore navedena lica je priznato pravo na subvenciju zarade.

Radna mjesta, na kojima su se zaposlila lica sa invaliditetom, su: izvršni direktor, pomoćni grafički tehničar, pravno-administrativni tehničar, administrator obračuna, kontrole i fakturisanja provizija u osiguravajućem društvu, tarifer-kontrolor u osiguravajućem društvu, pomoćni radnik u proizvodnji drveta, magacioner, pomoćni frizer, radnik na održavanju čistoće, radnik na pripremi hrane i usluživanja, kustos, marketing menadžer, knjižničar- bibliotekar, radnik u računovodstvu, operater na TC centrali, fizioterapeut-maser, komercijalista-prevodilac i dr.

Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, na dan 30.09.2017. godine, se nalazilo 5.884 lica sa invaliditetom, od čega su 2.849 žene ili 48,42%.

Za realizaciju programa profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja sa invaliditetom, u ovom periodu utrošeno je 7.482.145,52€, i to za:

- programe profesionalne rehabilitacije – 267.594,42€;*
- subvencije zarade – 2.433.992,53 €;*
- subvencija (prilagođavanje radnog mjesta i uslova rada) - 157.687,43€;*
- subvencija (učesće u finansiranju ličnih troškova asistenta u radu) – 192.871,00€;*
- programe aktivne politike zapošljavanja, u kojima učestvuju lica sa invaliditetom (javni rad) – 58.577,27 €;*
- finansiranje grant šema - 4.272.669,27€;*
- novčane pomoći polaznicima programa – 43.531,94€;*
- naknade članovima komisija za profesionalnu rehabilitaciju i Savjeta Fonda – 55.221,66€.*

U periodu od 01.07.2015. godine do 30.09.2017. godine, Upravni odbor Zavoda donio je tri odluke po osnovu Javnih poziva za finansiranje projekata zapošljavanja lica sa invaliditetom od 03.11.2015. godine, 13.11.2016. godine i 20.03.2017. godine.

Ovim odlukama, odobreno je finansiranje 124 projekta zapošljavanja lica sa invaliditetom ukupne vrijednosti 5.564.969,31€. U ove projekte uključeno je 700 lica sa invaliditetom, od čega je tokom projekta zaposleno 480 lica.

Realizacija 71 projekta zapošljavanja lica sa invaliditetom nastavlja se i nakon izvještajnog perioda.

U izvještaju se ukazuje da su podaci o licima koja imaju probleme prilikom izvršenja raznih svakodnevnih aktivnosti (vid, hodanje, sluh, itd.) prikupljeni u 2011. godini. Navodi se da su osobe koje imaju teškoće u obavljanju svakodnevnih aktivnosti lica koja imaju praktična ograničenja prilikom obavljanja ili učestvovanja u različitim aktivnostima. U izvještaju se takođe naglašava da su podaci prikupljeni na osnovu onoga o čemu su se ljudi izjasnili, bez obzira na to što je sadržano u njihovoj medicinskoj dokumentaciji. U 2011. godini, 68.064 ljudi u Crnoj Gori (11% od ukupnog broja stanovnika) je imalo problema sa obavljanjem raznih svakodnevnih aktivnosti, a 34.333 ih je bilo u radnoj dobi (15-64).

U izvještaju se opisuje Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti (Službeni list Crne Gore, br. 14/2010, 2012, 2013, 2015), koji je izmijenjen kako bi se poboljšao položaj radnika sa invaliditetom u kategorijama II i III koji su registrovani kao nezaposleni. **Komiteta se poziva na pitanja postavljena u ispitivanju člana 15. stav 1. i traži razjašnjenje kategorija invalidnosti.**

Odgovor:

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom („Sl. list Crne Gore”, br.49/08, br.73/2010, br.39/11 i br.55/16), odredbama člana 6 propisuje kategorije lica sa invaliditetom koja mogu ostvarivati prava utvrđena ovim zakonom. Pa tako, pravo može ostvariti lice kojem je utvrđen status invalida rada u smislu propisa o penzijskom i invalidskom osiguranju; lice ometeno u razvoju, koje je razvrstano u određenu kategoriju i stepen ometenosti, u skladu sa posebnim zakonom završilo obrazovanje u specijalnoj školi; lice ometeno u razvoju, koje je razvrstano u određenu kategoriju i stepen ometenosti u skladu sa posebnim propisima, a završilo redovno obrazovanje; lice kod kojeg je nastupio invaliditet, odnosno tjelesno oštećenje u skladu sa propisima o boračko-invalidskoj zaštiti; lice koje je završilo obrazovanje, uz prilagođeno izvođenje obrazovnog programa i pružanje dodatne stručne pomoći ili posebnom obrazovnom, odnosno vaspitnom program, u skladu sa posebnim zakonom.

Lica koja nisu ostvarila status u smislu člana 6 stav 1 ovog zakona, ostvaruju status lica sa invaliditetom zavisno od procenta invaliditeta, u skladu sa ovim zakonom.

Komiteta podvlači da je potrebno da sistematski dobija najnovije podatke o broju osoba sa invaliditetom koji su u radnom odnosu (na otvorenom tržištu rada ili u zaštićenom zapošljavanju), o broju onih koji imaju koristi od jedne mjere unapređenja zapošljavanja, i broju onih koji traže posao.

Odgovor:

Ministarstvo rada i socijalnog staranja kao i Zavod za zapošljavanje Crne Gore ne vode evidenciju zaposlenih lica sa invaliditetom. Ovo iz razloga što većina tih lica nije steklo status lica sa invaliditetom u skladu sa Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom. Jedinu evidenciju koju vodi Zavod je koliko poslodavaca koristi subvencije za zaposlena lica sa invaliditetom.

Zakonodavstvo kojim se zabranjuje diskriminacija

Komiteta zahtijeva da se u sledećem izvještaju navedu informacije o tome da li žrtve diskriminatorne prakse mogu dobiti naknadu za finansijske gubitke i pretrpljeni duševni bol, da li im je na raspolaganju sudska i nesudska zaštita, i da li postoji bilo kakva sudska praksa na ovu temu.

Odgovor:

Odredbom člana 24 – 32 Zakona o zabrani diskriminacije, kao lex generalis, uređen je sudski postupak za zaštitu od diskriminacije. Odredbom člana 24 propisano je da „Svako ko smatra da je povrijeđen diskriminatorskim postupanjem organa, privrednog društva, drugog pravnog lica, preduzetnika i fizičkog lica ima pravo na zaštitu pred sudom, u skladu sa zakonom. Postupak se pokreće tužbom.

Na postupak iz stava 2 ovog člana shodno se primjenjuju odredbe zakona kojim se uređuje parnični postupak, ako ovim zakonom nije drukčije određeno.

Postupak iz stava 2 ovog člana je hitan.

U sporu za zaštitu od diskriminacije revizija je uvijek dozvoljena.”

Odredbom člana 26 Zakona o zabrani diskriminacije propisano da se tužbom može tražiti (1) utvrđenje da je tuženi/a diskriminatorski postupao/la prema tužiocu/teljki; 2) zabrana vršenja radnje od koje prijeti diskriminacija, odnosno zabrana ponavljanja radnje diskriminacije; 2a) uklanjanje posljedica diskriminatorskog postupanja; 3) naknada štete, u skladu sa zakonom; 4) objavljivanje presude kojom je utvrđena diskriminacija na trošak tuženog/e u medijima, kao i da se u slučajevima iz stava 1 tač. 1, 2 i 2a ovog člana tužbeni zahtjev može se istaći zajedno sa zahtjevima za zaštitu prava o kojima se odlučuje u parničnom postupku, ako su ovi zahtjevi u međusobnoj vezi i zasnivaju se na istom činjeničnom i pravnom osnovu.

Naknada nematerijalne štete uređena je Zakonom o obligacionim odnosima. Kada je sudska praksa u pitanju, Vrhovni sud Crne Gore, kao najviši sudski organ u državina zahtjev Ministarstva za ljudska i manjinska prava, prikupio je podatke od svih crnogorskih sudova, svih predmeta diskriminacije lica sa invaliditetom, i to u periodu od 2010. do jula 2017. godine.

Shodno ovoj informaciji, tokom izvještajnog perioda, parničnih predmeta diskriminacije lica sa invaliditetom je bilo u dva suda, i to pred Osnovnim sudom u Podgorici i Nikšiću. Za pomenuti period, pred crnogorskim građanskim sudovima nije bilo optuženja/ krivičnih postupaka zbog diskriminatorskog postupanja prema osobama sa invaliditetom, dok je u naznačenom periodu bilo parničnih predmeta za naknadu štete iz osnova diskriminacije lica sa invaliditetom.

Prema podacima Vrhovnog suda Crna Gore od juna 2017. godine, u izvještavanom periodu, pred Osnovnim sudom u Podgorici pravosnažno je okončano 6 postupaka za naknadu nematerijalne štete po osnovu diskriminacije lica sa invaliditetom. (P.br.157/13, P.br.4981/13, P.br.3634/14, P.br.1843/14, P.br.1132/14, P.br.3647/15), sa detaljnijim opisom u prilogu dokumenta.

U 2016. godini formirano je 6 traženih predmeta, koji su i dalje u radu pred ovim sudom:1)P.br.5589/16 ; P.br.5736/16 ; P.br.6038/16 ; P.br.6094/16; P.br.6139/16 ; P.br.6140/16 . U navedenim predmetima iz 2016. godine, na strani tuženog se nalazi JU Centar za socijalni rad i Država Crna Gora, a radi diskriminacije lica sa invaliditetom.

U Osnovnom sudu u Nikšiću, u periodu od donošenja Zakona o zabrani diskriminacije 2010.g, do 28.06.2017.g., podnijete su dvije tužbe za utvrđivanje diskriminatorskog postupanja prema licima sa invaliditetom.

U jednom predmetu tužba za diskriminatorsko postupanje je podnijeta dana 18.12.2011. godine, a u drugom predmetu dana 10.04.2017. godine.

Tužba u prvom predmetu je djelimično usvojena, dok se predmet po drugoj tužbi nalazi u radu.

U Osnovnom sudu u Nikšiću, u naznačenom periodu, nije bilo odbačenih, niti odbijenih tužbi, optužnih predloga, odnosno optužnica, niti je bilo obustavljenih postupaka za diskriminatorsko postupanje.

U Osnovnom sudu u Nikšiću, u periodu od donošenja Zakona o zabrani diskriminacije 2010. godine do 28.06.2017. godine, nije bilo odluka, kojima se određuje privremena mjera za sprečavanje opasnosti od nastupanja nenadoknadbive štete, naročito teške povrede prava na jednako postupanje ili sprečavanje nasilja usljed diskriminatorskog postupanja.

U Osnovnom sudu u Nikšiću, u navedenom periodu, donijeta je jedna pravosnažna presuda za diskriminatorsko postupanje.

Prema podacima Višeg suda za prekršaje od 29. Juna 2017. godine u periodu od 2009. godine nije bilo predmeta u kojima su žrtve diskriminacije lica sa invaliditetom.

Prema podacima Vrhovnog državnog tužilaštva od 29. 06. 2017.g., u periodu od 2009.g. nije bilo krivičnih prijava u kojima su kao žrtve diskriminacije bila lica sa invaliditetom.

Kada je nesudska zaštita u pitanju, Ustav Crne Gore, Zakon o zabrani diskriminacije i Zakon o Zaštitniku ljudskih prava i sloboda prepoznaje Zaštinika ljudskih prava i sloboda kao nezavisnog nacionalnog mehanizma za zaštitu od diskriminacije. Shodno odredbi člana 33 Zakona o zabrani diskriminacije „Sudovi, državna tužilaštva, organi za prekršaje, organ uprave nadležan za policijske poslove i inspekcijski organi dužni su da vode posebnu evidenciju o podnijetim prijavama, pokrenutim postupcima i donijetim odlukama iz svoje nadležnosti u vezi sa diskriminacijom“. Podatke iz posebne evidencije, organi dostavljaju Zaštitniku/ci, najkasnije do 31. januara tekuće godine za prethodnu godinu, a na zahtjev Zaštitnika/ce dužni su da podatke iz ove evidencije dostave i za određeni kraći period u toku godine.

U predhodnom periodu, a shodno izvještajima Zaštitnik je u svom radu postupao po pritužbama po osnovu diskriminacije lica sa invaliditetom.

Detaljnije o pritužbama za zaštitu od diskriminacije može se pogledati na linku: http://www.ombudsman.co.me/Izvjestaji_Zastitnika.html.

Prema podacima Uprave za inspekcijske poslove br. 01-2017-7223/4 od 30.06.2017. godine Uprava za inspekcijske poslove -Inspekcija socijalne i dječije zaštite je primila dvije prijave o diskriminaciji lica sa invaliditetom, sa napomenom da ostale inspekcije Uprave, nijesu imale prijave koje se odnose na predmetnu oblast.

Kako bi se utvrdilo da li je pravo na nediskriminaciju pri zapošljavanju zapravo garantovano osobama sa invaliditetom, Komitet je zatražio da se u sledećem izvještaju ukaže na to šta je urađeno u pogledu razumnih prilagođavanja, da li su sudovima podnošene tužbe koje proizilaze iz kršenja obaveze na razumno prilagođavanje, i da li je pomenuta obaveza dovela do povećanja zapošljavanja osoba sa invaliditetom na otvorenom tržištu rada. Budući da u izvještaju nije dat odgovor na ovo pitanje, Komitet smatra da nije utvrđeno da je obaveza razumnog prilagođavanja efikasno ispoštovana.

Odgovor:

Shodno Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, poslodavci mogu koristiti razne subvencije za zapošljavanje lica sa invaliditetom od kojih je jedna korišćenje bespovratnih sredstava za prilagođavanje radnog mjesta i uslova rada za zapošljavanje lica sa invaliditetom. Zavod za zapošljavanje Crne Gore, do juna 2017.godine, isplatio je oko 50.000eura za prilagođavanje radnog mjesta, dok je u 2016.godini isplatio 72.000 eura za ovu subvenciju.

Visina ove subvencije iznosi 100% od opravdanih troškova, što znači da ne postoji gornja granica finansijskog okvira za ovu vrstu subvencije već isključivo zavisi od mišljenja izvođača za profesionalnu rehabilitaciju.

Mjere za podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom

U izvještaju se takođe predstavlja Nacionalna strategija razvoja zapošljavanja i ljudskih resursa za period 2011-2015, koja ima za cilj da promoviše socijalnu inkluziju, posebno integraciju osoba sa invaliditetom u zapošljavanje. Postignuti rezultati se prate putem godišnjih izvještaja o sprovođenju mjera i aktivnosti u okviru Akcionog plana. U izvještaju se ukazuje da je trenutno u izradi ova strategija za period 2016-2020. Komitet podsjeća da, kako bi se procijenilo da li je situacija u skladu sa članom 15. stav 2., potrebno mu je da bude upoznat sa brojem osoba sa invaliditetom koje imaju koristi od mjera kako bi se olakšalo njihovo zapošljavanje na otvorenom tržištu rada, kao i ukupnoj stopi prelaza osoba sa invaliditetom u zaštićeno zapošljavanje na otvorenom tržištu rada.

On zahtijeva da se u sledećem izvještaju daju podaci o drugim mjerama koje su preduzete za podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom, posebno onih koje su dobile invaliditet kao rezultat nesreće na radu ili profesionalne bolesti.

Odgovor:

U periodu od 01.07.2015. godine do 30.09.2017. godine, zaposlena su 539 lica sa invaliditetom, od čega je 406 lica zaposleno na određeno vrijeme (ova lica su produžavala radni odnos), a 133 lica su zaposlena na neodređeno vrijeme. Poslodavcima koji su zaposlili gore navedena lica priznato je pravo na subvenciju zarade.

U periodu od 01.07.2015. godine do 30.09.2017. godine, Upravni odbor Zavoda donio je tri odluke po osnovu Javnih poziva za finansiranje projekata zapošljavanja lica sa invaliditetom od 03.11.2015. godine, 13.11.2016. godine i 20.03.2017. godine.

Ovim odlukama, odobreno je finansiranje 124 projekta zapošljavanja lica sa invaliditetom ukupne vrijednosti 5.564.969,31€. U ove projekte uključeno je 700 lica sa invaliditetom, od čega je tokom projekta zaposleno 480 lica.

Profesionalna rehabilitacija - period 01.07.2015-30.09.2017. godine

U mjere profesionalne rehabilitacije u posmatranom periodu ukupno je uključeno 339 lica sa invaliditetom (181 žena).

U izvještajnom periodu, u radnom odnosu je bilo 125 lica sa invaliditetom koji su bili uključeni u proces profesionalne rehabilitacije (63 žene).

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

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

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

Zakonodavstvo koje zabranjuje diskriminaciju i integrisani pristup

Komiteta zahtijeva da se u sledećem izvještaju uključe informacije o tome da li žrtve diskriminacije mogu zahtijevati naknadu za finansijske gubitke i pretrpljenu duševnu bol, da li im je na raspolaganju sudska i nesudska zaštita, i da li postoji bilo kakva sudska praksa po ovom pitanju. Komitet napominje da nije utvrđeno da je bilo propisa na snazi tokom referentnog perioda koji bi garantovali efikasnu zaštitu osoba sa invaliditetom od diskriminacije u oblasti stanovanja.

Komiteta je takođe pitao da li zakon predviđa efikasan pravni lijek za osobe sa invaliditetom koje su pretrpjele diskriminatorско postupanje u navedenim oblastima. Pošto izvještaj ne sadrži ove informacije, Komitet ponavlja svoje pitanje.

Odgovor:

Odredbom člana 24 – 32 Zakona o zabrani diskriminacije, kao lex generalis, uređen je sudski postupak za zaštitu od diskriminacije. Odredbom člana 24 propisano je da „Svako ko smatra da je povrijeđen diskriminatorским postupanjem organa, privrednog društva, drugog pravnog lica, preduzetnika i fizičkog lica ima pravo na zaštitu pred sudom, u skladu sa zakonom.

Postupak se pokreće tužbom.

Na postupak iz stava 2 ovog člana shodno se primjenjuju odredbe zakona kojim se uređuje parnični postupak, ako ovim zakonom nije drukčije određeno.

Postupak iz stava 2 ovog člana je hitan.

U sporu za zaštitu od diskriminacije revizija je uvijek dozvoljena.”

Odredbom člana 26 Zakona o zabrani diskriminacije propisano da se tužbom može tražiti (1) utvrđenje da je tuženi/a diskriminatorским postupao/la prema tužiocu/teljki; 2) zabrana vršenja radnje od koje prijeti diskriminacija, odnosno zabrana ponavljanja radnje diskriminacije; 2a) uklanjanje posljedica diskriminatorског postupanja; 3) naknada štete, u skladu sa zakonom; 4) objavljivanje presude kojom je utvrđena diskriminacija na trošak tuženog/e u medijima, kao i da se u slučajevima iz stava 1 tač. 1, 2 i 2a ovog člana tužbeni zahtjev može se istaći zajedno sa zahtjevima za zaštitu prava o kojima se odlučuje u parničnom postupku, ako su ovi zahtjevi u međusobnoj vezi i zasnivaju se na istom činjeničnom i pravnom osnovu.

Naknada nematerijalne štete uređena je Zakonom o obligacionim odnosima. Kada je sudska praksa u pitanju, Vrhovni sud Crne Gore, kao najviši sud u državi, na zahtjev Ministarstva za ljudska i manjinska prava, prikupio je podatke od svih crnogorskih sudova, svih predmeta diskriminacije lica sa invaliditetom, i to u periodu od 2010. do jula 2017. godine.

Shodno ovoj informaciji, tokom izvještajnog perioda, parničnih predmeta diskriminacije lica sa invaliditetom je bilo u dva suda, i to pred Osnovnim sudom u Podgorici i Nikšiću. Za pomenuti period, pred crnogorskim građanskim sudovima nije bilo optuženja/ krivičnih postupaka zbog diskriminatorског postupanja prema osobama sa invaliditetom, dok je u naznačenom periodu bilo parničnih predmeta za naknadu štete iz osnova diskriminacije lica sa invaliditetom.

Prema podacima Vrhovnog suda Crna Gore od juna 2017. godine, u izvještavanom periodu, pred Osnovnim sudom u Podgorici pravosnažno je okončano 6 postupaka za

naknadu nematerijalne štete po osnovu diskriminacije lica sa invaliditetom. (P.br.157/13, P.br.4981/13, P.br.3634/14, P.br.1843/14, P.br.1132/14, P.br.3647/15), sa detaljnijim opisom u prilogu dokumenta.

U 2016. godini formirano je 6 traženih predmeta, koji su i dalje u radu pred ovim sudom: 1) P.br.5589/16 ; P.br.5736/16 ; P.br.6038/16 ; P.br.6094/16; P.br.6139/16 ; P.br.6140/16. U navedenim predmetima iz 2016. godine, na strani tuženog se nalazi JU Centar za socijalni rad i Država Crna Gora, a radi diskriminacije lica sa invaliditetom.

U Osnovnom sudu u Nikšiću, u periodu od donošenja Zakona o diskriminaciji 2010. godine do 28.06.2017. godine, podnijete su dvije tužbe za utvrđivanje diskriminatoriskog postupanja prema licima sa invaliditetom.

U jednom predmetu tužba za diskriminatorско postupanje je podnijeta dana 18.12.2011. godine, a u drugom predmetu dana 10.04.2017. godine.

Tužba u prvom predmetu je djelimično usvojena, dok se predmet po drugoj tužbi nalazi u radu.

U Osnovnom sudu u Nikšiću, u naznačenom periodu, nije bilo odbačenih, niti odbijenih tužbi, optužnih predloga, odnosno optužnica, niti je bilo obustavljenih postupaka za diskriminatorско postupanje.

U Osnovnom sudu u Nikšiću, u periodu od donošenja Zakona o zabarni diskriminacije 2010. godine do 28.06.2017. godine, nije bilo odluka, kojima se određuje privremena mjera za sprečavanje opasnosti od nastupanja nenadoknadive štete, naročito teške povrede prava na jednako postupanje ili sprečavanje nasilja usljed diskriminatoriskog postupanja.

U Osnovnom sudu u Nikšiću, u navedenom periodu, donijeta je jedna pravosnažna presuda za diskriminatorско postupanje.

Prema podacima Višeg suda za prekršaje od 29. juna 2017. godine u periodu od 2009. godine nije bilo predmeta u kojima su žrtve diskriminacije lica sa invaliditetom.

Prema podacima Vrhovnog državnog tužilaštva od 29.06.2017. godine u periodu od 2009. godine, 2010. godine nije bilo krivičnih prijava u kojima su kao žrtve diskriminacije bila lica sa invaliditetom.

Kada je nesudska zaštita u pitanju, Ustav Crne Gore, Zakon o zabrani diskriminacije i Zakon o Zaštitniku ljudskih prava i sloboda prepoznaje Zaštitnika ljudskih prava i sloboda kao nezavisnog institucionalnog mehanizma za zaštitu od diskriminacije, ali i inspeksijske organi, tužilaštva i organi uprave nadležani za policijske poslove.

Shodno odredbi člana 33 Zakona o zabrani diskriminacije „Sudovi, državna tužilaštva, organi za prekršaje, organ uprave nadležan za policijske poslove i inspeksijski organi dužni su da vode posebnu evidenciju o podnijetim prijavama, pokrenutim postupcima i donijetim odlukama iz svoje nadležnosti u vezi sa diskriminacijom Podatke iz posebne evidencije, organi dostavljaju Zaštitniku/ci, najkasnije do 31. januara tekuće godine za prethodnu godinu, a na zahtjev Zaštitnika/ce dužni su da podatke iz ove evidencije dostave i za određeni kraći period u toku godine.

U predhodnom periodu, a shodno izvještajima Zaštitnik je u svom radu postupao po pritužbama iz osnova diskriminacije lica sa invaliditetom.

Detaljnije o pritužbama za zaštitu od diskriminacije može se pogledati na linku: http://www.ombudsman.co.me/Izvjestaji_Zastitnika.html.

U odnosu na zapažanje Komiteta da nije utvrđeno da je bilo propisa na snazi tokom referentnog perioda koji bi garantovali efikasnu zaštitu osoba sa invaliditetom od diskriminacije u oblasti stanovanja, informišemo Vas da je odredbom člana 17 i 23 Zakona o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom regulisano pitanje ograničavanje prava na samostalan život i život u zajednici, na način što je propisano da se „Diskriminacijom po osnovu invaliditeta smatra ograničavanje prava na samostalan život i život u zajednici: ...ograničavanjem izbora mjesta stanovanja licu sa invaliditetom time što prilikom prelaska iz jednog mjesta stanovanja u drugo može izgubiti pravo na stanovanje odgovarajućeg standarda u smislu zakona kojim se uređuje socijalno stanovanje, kao i podršku za život u zajednici, u skladu sa propisima kojima se uređuje socijalna i dječja zaštita; kao i da diskriminacija u oblasti socijalne i dječije zaštite i adekvatnog životnog standarda obuhvata između ostalog i ...”onemogućavanje, ograničavanje ili otežavanje ostvarivanja prava na socijalno stanovanje u lokalnoj zajednici po izboru lica ili grupe lica sa invaliditetom”.

Kao što je i u ranijem dijelu teksta navedeno, Zakon o zabrani diskriminacije uređuje mehanizme zaštite od diskriminacije, bez obzira na osnov i oblast diskriminacije.

U vezi sa primjenom člana 15 stav 3 Izmijenjene Evropske socijalne povelje Zaštitnik podsjeća da je Zakonom o zabrani diskriminacije utemeljen materijalno-pravni i procesno-pravni okvir za zaštitu od svih oblika diskriminacije. Ovaj Zakon predviđa nekoliko postupaka za zaštitu od diskriminacije, i to: postupak pred institucijom Zaštitnika, parnični postupak i postupak pred inspekcijским organima. Sudski postupak za zaštitu od diskriminacije pokreće se tužbom kojom se može tražiti: 1. utvrđenje da je tuženi/a diskriminatorski postupao/la prema tužiocu/teljki; 2. zabrana vršenja radnje od koje prijeti diskriminacija, odnosno zabrana ponavljanja radnje diskriminacije; 3. uklanjanje posljedica diskriminatorskog postupanja; 4. naknada štete, u skladu sa zakonom, i 5. objavljivanje presude kojom je utvrđena diskriminacija na trošak tuženog/e u medijima. Iako se sudski postupak za zaštitu od diskriminacije pokreće, vodi i okončava prema pravilima parničnog postupka, njega karakterišu određene specifičnosti, čime se odstupa od opštih pravila parničnog postupka, a stepen zaštite žrtava diskriminacije podiže na viši nivo. Karakteristike sudskog postupka kojima se osigurava djelotvornost i efikasnost u zaštiti od diskriminacije posebno se odnose na hitnost u postupanju, mogućnost objektivne kumulacije tužbenih zahtjeva, obrnuti teret dokazivanja, proširenu aktivnu legitimaciju, te zabranu viktimizacije.

Zaštitnik je u toku 2014. godine stupio u tri parnice u svojstvu umješaka na strani tužilaca, lica sa invaliditetom, kojima je bio onemogućen pristup objektima i površinama u javnoj upotrebi. Sva tri postupka su pravosnažno okončana u korist tužilaca, koji su tužbenim zahtjevom tražili utvrđenje izvršenja diskriminacije, zabranu ponavljanja počinjene diskriminacije na način da se zgrada/prostorije tuženog/e učine pristupačnim za osobe s invaliditetom, kao i naknadu nematerijalne štete zbog pretrpljene diskriminacije i duševnih bolova.

Prema informacijama NVO Udruženje mladih sa hendikepom Crne Gore (UMHCG) koje se dostavljaju Zaštitniku prilikom izrade godišnjeg izvještaja o radu, pomenuta tri parnična postupka nijesu jedina u kojima je tražena zaštita od diskriminacije po osnovu nepristupačnih objekata i površina u javnoj upotrebi.

Kada je u pitanju stambeno zbrinjavanje osoba sa invaliditetom, Vlada Crne Gore je, na osnovu Zakona o socijalnom stanovanju („Sl. list Crne Gore“, br. 35/13), donijela Odluku o kriterijumima i postupku dodjele dugoročnih kredita fizičkim licima radi obezbjeđenja stambenih objekata za socijalno stanovanje („Sl. list Crne Gore“, br. 72/2015). Ovom Odlukom utvrđene su prioritetne ciljne grupe u ostvarivanju prava na rješavanje stambene

potrebe dodjelom dugoročnog kredita za kupovinu individualnog stambenog objekta, među kojim prioritetnim grupama su prepoznate i osobe sa invaliditetom.

Članom 17 Zakona o zabrani diskriminacije osoba sa invaliditetom iz 2015. godine određeno je da će se diskriminacijom po osnovu invaliditeta smatrati ograničavanje izbora mjesta stanovanja licu sa invaliditetom time što prilikom prelaska iz jednog mjesta stanovanja u drugo može izgubiti pravo na stanovanje odgovarajućeg standarda u smislu zakona kojim se uređuje socijalno stanovanje, kao i podršku za život u zajednici, u skladu sa propisima kojima se uređuje socijalna i dječja zaštita. Kroz ovu normativnu garanciju eksplicitno je prepoznat oblik diskriminacije osoba sa invaliditetom u oblasti stanovanja i time uspostavljena obaveza države da kroz programe socijalnog stanovanja obezbijedi pristupačne stambene objekte u cilju zaštite prava na samostalan život i život u zajednici.

Oblici finansijske pomoći kako bi se povećala autonomija osoba sa invaliditetom

Komitet traži da se u sledećem izvještaju jasno ukaže na sve prednosti i druge oblike ekonomske pomoći dostupne osobama sa invaliditetom.

Odgovor:

Lica sa invaliditetom mogu ostvariti prava na materijalna davanja, zavisno od materijalnog i zdravstvenog stanja i to prava na: materijalno obezbjeđenje, dodatak za njegu i pomoć, ličnu invalidninu, zdravstvenu zaštitu, troškove sahrane, jednokratnu novčanu pomoć, naknadu roditelju ili staratelju-njegovatelju lica koje je korisnik lične invalidnine.

Navedena prava se ostvaruju u postupku koji je propisan Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti („Sl. list Crne Gore“, br. 27/13, 1/15, 42/15, 47/15, 56/16, 66/16, 1/17, 31/17, 42/17 i 50/17) i Zakonom o upravnom postupku („Sl. list Crne Gore“, br. 56/14, 20/15, 40/16 i 37/17) koji sprovodi Centar za socijalni rad kao prvostepeni organ.

Visina naknada za pojedina, naprijed navedena prava iznose:

- *Materijalno obezbjeđenje po osnovu radne nesposobnosti: 63.50 eura, ako se radi o pojedincu, odnosno licu koje nema druge članove porodice i koje nema sredstava i imovine u skladu sa uslovima propisanim zakonom;*
- *Pravo na ličnu invalidninu - visina lične invalidnine iznosi 178,19 eura mjesečno i na ostvarivanje ne utiče materijalno stanje. Novim izmjenama i dopunama Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti, koji se primjenjuje od 01. jula 2017. godine, predviđeno je da pravo na ličnu invalidninu, može ostvariti lice sa teškim invaliditetom, pod uslovom da nije korisnik prava dodatka na njegu i pomoć, u skladu sa ovim Zakonom, odnosno, korisnik prava na ličnu invalidninu, po automatizmu ostvaruje pravo i na dodatak za njegu i pomoć.*
- *Pravo na dodatak za njegu i pomoć -visina dodatka za njegu i pomoć iznosi 63,35 eura mjesečno i na ostvarivanje ne utiče materijalno stanje;*
- *Naknada roditelju ili staratelju/njegovatelju lica koje je korisnik lične invalidnine - od 1. januara 2016. godine, počela je primjena navedenog prava. Visina naknade roditelju ili staratelju/njegovatelju lica koje je korisnik lične invalidnine iznosi 193.00 eura mjesečno i na ostvarivanje ne utiče materijalno stanje.*

Visina naknade utvrđena je u skladu sa materijalnim mogućnostima države i usklađuje se polugodišnje. Način usklađivanja visine naknada propisan je članom 38 Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti.

Takođe, bitno je pomenuti i osnovna materijalna davanja iz dječje zaštite, na koja između ostalih, pravo imaju i lica s invaliditetom:

- *Naknada za novorođeno dijete;*
- *Dodatak za djecu (koji je uvećan za djecu korisnike prava na dodatak za njegu i pomoć drugog lica 31, 87 eura i korisnika lične invalidnine 39.57 eura)*
- *Troškovi ishrane u predškolskim ustanovama;*
- *Pomoć za vaspitanje i obrazovanje djece i mladih sa posebnim obrazovnim potrebama,*
- *Refundacija naknade zarade i naknada zarade za porodijsko, odnosno roditeljsko odsustvo;*
- *Naknada po osnovu rođenja djeteta;*
- *Refundacija naknade zarade i naknada zarade za rad sa polovinom punog radnog vremena.*

Treba istaći da lica sa invaliditetom na osnovu ostvarenih naknada ima i druga prava i beneficije, kao npr.: pravo na smještaj, pomoć u kući, na osnovu Programa Vlade Crne Gore pravo na subvenciju mjesečnih računa za električnu energiju, pravo na rješavanje stambenog pitanja preko organa lokalne samouprave, pravo na smanjenje komunalnih troškova i pretplata za TV, mobilni telefon i dr. preko odgovarajućih telekomunikacionih kompanija i dr.

Mjere za prevazilaženje prepreka

Komunikacija

Komitet želi da zna šta je učinjeno radi unapređenja pristupa novim telekomunikacionim tehnologijama. Takođe pita koji pravni status se daje znakovnom jeziku.

ODGOVOR:

Zakonom o elektronskim komunikacijama („Sl. list Crne Gore”, br. 40/13, 56/13, 2/17) je propisano u članu 3 stav 5 i 9 “Načela u oblasti elektronskih komunikacija” sledeće:

„Obezbeđivanje dostupnosti usluga univerzalnog servisa svim građanima na teritoriji Crne Gore, uz zadovoljenje potreba posebnih društvenih grupa, uključujući lica sa invaliditetom i socijalno ugrožene korisnike;

Obezbeđivanje pogodnosti za korisnike, lica sa invaliditetom, i socijalno ugrožene korisnike, u pogledu izbora, cijene, uslova pristupa i korišćenja, kao i kvaliteta elektronskih komunikacionih usluga.”

Navedenim zakonom je propisano da licima sa invaliditetom mora biti obezbijeđen isti pristup elektronskim komunikacionim uslugama i povoljnostima izbora operatora koji su dostupni ostalim korisnicima (član 154), kao i omogućavanje nesmetanog pristupa brojevima hitnih službi licima sa invaliditetom (član 143). Cijene, opšti uslovi i prava korisnika univerzalnog

servisa moraju biti jednake na cijeloj teritoriji i za sve korisnike u Crnoj Gori i ne mogu biti veće od cijena po kojima operator pruža iste usluge svojim pretplatnicima, pri čemu je posebna pažnja posvećena na pristupačnost usluga za lica sa invaliditetom i socijalno ugrožena lica(član 89).

Na osnovu Zakona o elektronskim komunikacijama, 2014. godine, donijet je Pravilnik o obezbjeđivanju pristupa licima sa invaliditetom i licima smanjene pokretljivosti broju „112” i brojevima hitnih službi („Sl. list Crne Gore”, br. 42/14) i Pravilnik o vrstama povoljnosti i posebnim mjerama za pristup javnim elektronskim komunikacionim uslugama za lica smanjene pokretljivosti i lica sa invaliditetom („Sl. list Crne Gore”, br. 43/14).

U januaru 2017. godine donijet je Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o elektronskim komunikacijama („Sl. list Crne Gore”, br.2/17), kojim se, između ostalog, briše izraz “lica smanjene pokretljivosti”. S obzirom na problem u praksi koji je nastao pri značenju termina „lica smanjene pokretljivosti” isti je brisan, a pri tom lica sa invaliditetom i dalje ostvaruju posebne mjere i povoljnosti u korišćenju usluga univerzalnog servisa.

U cilju usaglašavanja sa zakonom, Ministarstvo ekonomije je u saradnji sa Ministarstvom rada i socijalnog staranja, u 2017. godini, donijelo Pravilnik o izmjenama Pravilnika o obezbjeđenju pristupa licima sa invaliditetom i licima smanjene pokretljivosti broju „112” i brojevima hitnih službi („Sl. list Crne Gore”, br. 34/17) i Pravilnik o izmjenama Pravilnika o vrstama povoljnosti i posebnim mjerama za pristup javnim elektronskim komunikacionim uslugama za lica smanjene pokretljivosti i lica sa invaliditetom („Sl. list Crne Gore”, br.26/17). Izmjene se odnose samo na terminološko usklađivanje, tako da lica sa invaliditetom i dalje ostvaruju posebne mjere i povoljnosti propisane Zakonom.

Ministarstvo prosvjete formiralo Radnu grupu za standardizaciju znakovnog jezika u Crnoj Gori – 2009, koju čine predstavnici Ministarstva, Saveza organizacije gluhih i nagluhih Crne Gore i Zavoda za školovanje i rehabilitaciju lica sa poremećajima sluha i govora iz Kotora. Radna grupa je na osnovu Međunarodnog znakovnog jezika standardizovala crnogorski znakovni jezik. Pri Resursnom centru za sluh i govor, Kotor napravljen je teorijski osnov, daktilologija (jednoručni i dvoručni znakovi za dva nova slova crnogorskog jezika), Rječnik osnova znakovnog jezika (po oblastima). Urađen, akreditovan i nudi se plan i program obuke za znakovni jezik. Defektolozi Resursnog centra prošli andragošku i obuku za trenere (u organizaciji Centra za stručno obrazovanje).

Stanovanje

Komitet iz izvještaja konstatuje da je Ministarstvo održivog razvoja odgovorno za omogućavanje trajnog uklanjanja arhitektonskih i drugih barijera na javnim mjestima, u transportnom sistemu, javnim objektima i u stambenim zgradama (vidi izvještaj za više detalja). U saradnji sa nevladinim organizacijama osoba sa invaliditetom, Ministarstvo je uspostavilo Akcioni plan za 2014. godinu kako bi se prilagodio pristup javnim zgradama za osobe sa invaliditetom (vidi izvještaj za više detalja). **Komitet traži da se u sledećem izvještaju pruže informacije o ishodu Akcionog plana.**

Odgovor:

Ministarstvo održivog razvoja i turizma, u saradnji sa predstavnicima NVO koja se bave pitanjima lica smanjene pokretljivosti i licima sa invaliditetom, uradilo je 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.*

Vlada Crne Gore je zaključkom broj 08-1335/3 od 31. oktobra 2013. usvojila Akcioni plan prilagođavanja 13 prioriternih javnih objekata u javnoj upotrebi za pristup, kretanje i upotrebu licima smanjene pokretljivosti i licima sa invaliditetom za 2014.

Realizacija Akcionog plana:

2014 godina

- U toku 2014. godine urađena je i revidovana projektna dokumentacija za svih 13 objekata.*

U 2015. godini završeni su objekti

- Centar za socijalni rad u Podgorici*
- Poreska uprave u Podgorici*
- Skupština Crne Gore u Podgorici*
- Dom zdravlja u Beranama – služba izabranog doktora za žene I faza*
- Dom zdravlja u Pljevljima - služba laboratorije i rentgena Skupština Crne Gore u Podgorici*

U 2016. godini završeni su objekti

- Fond za zdravstveno osiguranje u Podgorici*
- Osnovni sud u Podgorici*
- Ekonomski fakultet u Podgorici*

2017. godine završeni su objekti:

- JZU Dom zdravlja „ Dr Niko Labović“ Berane II faza*
- JZU Opšta bolnica u Beranama*

2017. godine - objekti čija je realizacija u toku:

- JZU Dom zdravlja u Nikšiću- u toku su završni radovi*
- JZU Bolnica za plućne bolesti- Brezovik u Nikšiću- u toku su završni radovi*
- JZU Opšta bolnica u Nikšiću- radovi u toku*
- Ministarstvo finansija Podgorica-radovi u toku*

Komitet pita da li se nude donacije osobama sa invaliditetom za renoviranje, za instalaciju lifta i za uklanjanje prepreka mobilnosti; takode pita koliko ljudi ih je dobilo.
Odgovor: Ne raspolažemo takvim podatkom.

Kultura i slobodno vrijeme

U izvještaju se predstavlja Nacionalni program razvoja kulture, strateški dokument koji posvećuje posebnu pažnju ravnopravnom uključivanju osoba sa invaliditetom u kulturne aktivnosti, kao i Akcioni plan za njegovo sprovođenje. Komitet traži da se u sledeći izvještaj uključe informacije o ishodu ove inicijative.

Komitet pita kakve koristi imaju osobe sa invaliditetom od ovih aktivnosti.

Odgovor:

Pitanje lica sa invaliditetom u kulturi zahtijeva unapređenje njihovog položaja u odnosu na prevazilaženje barijera u pristupačnosti kulturnim objektima i kulturnim dobrima prema utvrđenim standardima, bavljenje kulturnim i umjetničkim radom, prezentaciju kulturnih sadržaja koji su im namijenjeni u adekvatnim formatima. Ministarstvo kulture je sa aspekta svojih nadležnosti fokusirano na oblasti stvaralaštva, kulturne baštine i informisanja u kulturi koji su kroz set zakona iz ovih oblasti prepoznate kao segment od javnog interesa. U odnosu na dostavljeni izvještajni period i taksativno nabrojene zakone iz oblasti kulture nije bilo izmjena i dopuna u odnosu na normativni okvir.

Pristupačnost

Ministarstvo kulture u zakonskim okvirima Zakona o zaštiti kulturnih dobara, („Sl. list Crne Gore“, br. 49/10, 40/11 i 44/17) na generalnom nivou konstatuje da su kulturna dobra samo djelimično pristupačna, da priroda ovih zahtjeva zavisi od pojedinačnih inicijativa i mogućnosti da se na istim interveniše na način da se ne naruši autentičnost kulturnog dobra.

Naime, kulturno dobro je svako nepokretno, pokretno i nematerijalno dobro za koje je, u skladu sa ovim zakonom, utvrđeno da je od trajnog istorijskog, umjetničkog, naučnog, arheološkog, arhitektonskog, antropološkog, tehničkog ili drugog društvenog značaja. Kulturno dobro može biti u državnoj ili privatnoj svojini. Kulturna dobra, kao valorizovani dio kulturne baštine od opšteg interesa, štite se u skladu sa Zakonom o zaštiti kulturnih dobara Crne Gore i međunarodnim propisima, bez obzira na vrijeme, mjesto i način stvaranja, porijeklo, u čijem su vlasništvu i na njihov svjetovni ili vjerski karakter. Zaštita kulturnih dobara je od javnog interesa. Zaštitu, kao i kulturno dobro, imaju i zaštićena okolina nepokretnog kulturnog dobra, predmet koji sa nepokretnim kulturnim dobrom čini istorijsku, umjetničku, vizuelnu ili funkcionalnu cjelinu, objekat u kojem se trajno čuvaju ili izlažu pokretna kulturna dobra, dokumentacija o kulturnom dobru, dobro pod prethodnom zaštitom, obavezni primjerak publikacije i javna arhivska građa.

Član 77 Zakona o zaštiti kulturnih dobara propisuje da se prezentacijom obezbjeđuje dostupnost kulturnih dobara javnosti, radi zadovoljenja kulturnih, naučnih i edukativnih potreba i širenja saznanja o njihovim vrijednostima i značaju. Licima sa invaliditetom obezbjeđuje se pristup kulturnim dobrima shodno njihovim potrebama, u skladu sa mogućnostima.

Dakle, ako je riječ o prilagođavanju kulturnih dobara licima sa invaliditetom, to zavisi od više faktora, a prevashodno od finansijskih mogućnosti, pristupačnosti terenu na kojem se nalaze nepokretna kulturna dobra, što ponekad iziskuje velika novčana sredstva.

Takođe, da bi se vršili bilo kakvi radovi na kulturnim dobrima potrebni su određeni uslovi.

Za izradu konzervatorskog projekta za sprovođenje konzervatorskih mjera na pokretnom kulturnom dobru i za izvođenje radova na nepokretnom kulturnom dobru za koje se ne izdaju urbanističko-tehnički uslovi, Uprava, na zahtjev vlasnika, odnosno držaoca kulturnog dobra, izdaje konzervatorske uslove. Konzervatorski uslovi zavisno od vrste kulturnog dobra i planiranih radova, sadrže vrstu konzervatorske mjere, elemente striktno definisane Zakonom (članom 90 stav 4) i druge uslove kojima se obezbjeđuje autentičnost i integritet kulturnog dobra. Konzervatorski projekat je tehnička dokumentacija za sprovođenje konzervatorskih mjera na kulturnom dobru. Konzervatorski projekat, zavisno od vrste kulturnog dobra, mogu da izrađuju javne ustanove za zaštitu kulturnih dobara i druga pravna i fizička lica koja imaju konzervatorsku licencu. Saglasnost na konzervatorski projekat daje Uprava, na zahtjev vlasnika, odnosno držaoca kulturnog dobra. Konzervatorske mjere na nepokretnom i pokretnom kulturnom dobru mogu da vrše javne ustanove za zaštitu kulturnih dobara i druga pravna i fizička lica koja imaju odgovarajuću konzervatorsku licencu.

Dakle, nesporno je da postoji zakonska obaveza da se licima sa invaliditetom obezbijedi pristup kulturnim dobrima shodno njihovim potrebama, ali u skladu sa mogućnostima, jer je zaštita kulturnih dobara od javnog interesa i da bi se zadiralo u njihov integritet potrebni su gore navedeni preduslovi i finansijska sredstva. Država Crna Gora u skladu sa budžetskim smjernicama i mogućnostima ispunjava navedene uslove, sa nadom da ćemo u budućnosti raditi na unapređenju razvoja potencijala kulturnih dobara, odnosno njihove valorizacije za potrebe lica sa invaliditetom.

Vezano za pristupačnost u odnosu na izvještajni period, realizovane su sljedeće aktivnosti:

- Obezbijedena je pristupna rampa na Sabornoj crkvi u Nikšiću*
- Dato je odobrenje od Uprave za zaštitu kulturnih dobara za postavljanje rampe crkva Svetog Antuna Padovskog na Cetinju*
- Postavljena je rampa na zgradi Ruskog poslanstva*
- Izdati su konzervatorski uslovi o postavljanju rampe na Austrougarskom poslanstvu gdje je smještena zgrada Akademije likovnih umjetnosti, za potrebe lica sa paraplegijom.*

U opštinskim ustanovama kulture i dalje postoji djelimična pristupačnost koja se unapređuje u zavisnosti od programa na godišnjem nivou, finansijskih sredstva i objektivnih mogućnosti za takvu vrstu intervencije prema utvrđenim standardima.

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 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 2017. godini o sufinansiranju programa i projekata iz oblasti kulturno-umjetničkog stvaralaštva kao i u ranijim godinama nije evidentiran veliki broj projekata za lica sa invaliditetom iako je konkurs otvoren na ravnopravnoj osnovi.

U 2017. godini podržani su po tom osnovu sljedeći projekti: „ Nikad ne odustati jer sve je moguće u životu“, poetsko-muzički susret slijepih i slabovidih osoba Crne Gore, realizator opština Berane; Veče amatera stvaraoca-mladih, djece i lica sa invaliditetom i izložba naziva: „ Crnom Gorom“, umjetnika Mirsada Koljenovića koji je lice sa invaliditetom.

Ministarstvo kulture ustupilo je Udruženju mladih sa hendikepom Crne Gore prostor pristupačan osobama s invaliditetom za održavanje radionice. Naime, navedeno udruženje je dobilo sredstva za realizaciju projekta "To really live" od strane norveške fondacije Uloba, koji ima za cilj upoznavanje osoba s invaliditetom, članova njihovih porodica i donosilaca odluka sa principima filozofije samostalnog života. Realizovane su radionice u tri grada, Pljevlja, Tivat i treća za koju je Ministarstvo ustupilo prostorije na Cetinju.

Kulturna produkcija u formatima pristupačnim osobama sa invaliditetom

Ministarstvo kulture je na svom objektu postavilo natpise službi, direktorata i svih zaposlenih na Brajevom pismu i izradilo orjentacione planove na Brajevom pismu, koji se nalaze na samom ulazu u objekat. Ministarstvo će nastaviti u kontinuitetu da obezbjeđuje natpise na Brajevom pismu i u adekvatnim formatima i u ustanovama kulture iz naše nadležnosti.

U okviru Programa zaštite i očuvanja kulturnih dobara u 2017. godini, uz finansijsku podršku Ministarstva kulture podržan je projekat izdavanja časopisa “ Glas”, namijenjen slabovidim osobama. Časopis izlazi jednom mjesečno u MP3 i DAISY formatu.

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.

Aktivnosti u 2017. godini

Na objektu Centra za kulturu Tivat (Dom „Gracije Petović“) izgrađena je prilazna rampa za lica sa invaliditetom, a kroz rekonstrukciju Velike sale Centra za kulturu Tivat u 2018. godini, planirana su prilagođavanja ulaza izlaza i mjesta za lica sa invaliditetom.

Centar za kulturu Tivat od 2015. godine stalno angažuje i koristi usluge profesionalnog fotografa Mihaela Đuričića koji je upravo lice sa invaliditetom. U saradnji sa NVO „Evropski dom“ Tivat redovno podržava i organizuje sve humanitarne akcije i manifestacije udruženja roditelja i djece sa posebnim potrebama.

JU Centar za kulturu Petnjica obezbijedio je pristup licima sa invaliditetom sa gornje strane objekta Centra za kulturu. Takođe, kontinuirano sarađuju sa NVO „Lica sa invaliditetom“ ustupanjem prostorija u kojim se ostvaruju aktivnosti na polju unapređenja položaja lica sa invaliditetom. U saradnji sa KUD „Bihor“, koji je sastavni dio Centra za kulturu, organizovan je humanitarni koncert za lica sa invaliditetom. Za IV smotru recitatora, kupljene su knjige od lica sa invaliditetom.

Centar za kulturu Rožaje je u 2017. godini imao nekoliko programa na kojim su učestvovala lica sa invaliditetom. Centar pruža usluge iznajmljivanja prostorija i besplatnu tehničku i organizacionu pomoć. Na festivalu dječije pjesme „Zlatna pahulja 2017“, jedan od učesnika bilo je lice sa invaliditetom.

JU „Centar za kulturu i sport“ sa sjedištem u Andrijevici, 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.

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.

Program Kotor Art teatra i 2017. 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.

Takođe, Crnogorsko narodno pozorište je 2017. godine potpisalo sa nevladinim organizacijama koje se bave zaštitom prava lica sa invaliditetom Memorandum o saradnji sa sljedećim potpisnicima: NVO Prvo udruženje roditelja djece i omladine sa smatnjama u razvoju, Savez udruženje roditelja djece i omladine sa teškoćama u razvoju „Naša inicijativa“, Fondacija Ognjen Rakočević, Udruženje mladih sa hendikepom, Savez udruženja paraplegičara Crne Gore, Udruženje paraplegičara Podgorice, Savez slijepih Crne Gore, Udruženje roditelja djece i omladine sa smetnjama u razvoju „Staze“, Djeca Crne Gore, Udruženje oboljelih od multipleskleroze i Savez civilnih invalida rata. Time se nastavlja potreba i težnja nacionalnih ustanova za ostvarivanjem saradnje u oblasti unapređenja praćenja programa Crnogorskog narodnog pozorišta.

Član 24 - Pravo na zaštitu u slučajevima prestanka radnog odnosa

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

Opseg

Komiteta konstatuje da se u odgovoru na svoje pitanje da li određene kategorije radnika mogu biti isključene iz zaštite od otpuštanja, u izvještaju navodi da tokom probnog perioda zaposleni ima sva prava i obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa zadatkom na radnom mjestu; ako zaposleni tokom probnog perioda ne zadovolji zahtjeve radnog mesta, radni odnos prestaje po isteku roka utvrđenog ugovorom o radu. Komitet stoga shvata da su zaposleni koji prolaze kroz probni rad zaštićeni od otkaza po istom osnovu kao zaposleni koji rade po ugovoru o radu na neodređeno vrijeme. **On traži potvrdu ovog tumačenja, i u međuvremenu zadržava svoju poziciju po ovom pitanju.**

Odgovor:

Institut probnog rada kao poseban uslov za zasnivanje radnog odnosa, datira iz ranije važećih propisa iz radnih odnosa. Tako je odredbama st. 1 i 2 člana 19 Zakona o radu, probni rad kao poseban uslov za zasnivanje radnog odnosa konstituisan kao mogućnost i on se utvrđuje aktom o sistematizaciji. Mogućnost utvrđivanja probnog rada zavisi od toga da li je i za koje radno mjesto utvrđen aktom o sistematizaciji. Probni rad se može utvrditi za svako radno mjesto, ako posebnim zakonom nije drukčije uređeno osim za poslove za koje se pripravnici osposobljava za samostalan rad u stepenu odgovarajuće stručne spreme, odnosno nivoa zanimanja.

Dužina trajanja probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu, a način sprovođenja i ocjenjivanja rezultata probnog rada utvrđuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Probni rad se obavlja poslije zaključivanja ugovora o radu, te se s toga radni odnos zasniva pod uslovom koji može biti odložen ili raskidan. To znači, ako se probni rad ocijeni kao uspješan nastupiće odložni uslov i zaposleni ostaje u radnom odnosu. Međutim, ako se ovaj rad ne ocijeni uspješnim nastupa raskidni uslov i radni odnos prestaje. S toga, rezultati probnog rada moraju biti utvrđeni prije isteka utvrđenog roka, jer se može dogoditi da kada rok istekne, a ne utvrde se rezultati probnog rada da se taj rad smatra uspješnim i da zaposleni ostane u zakonitom radnom odnosu.

Utvrđeno je da zaposleni za vrijeme probnog rada ima sva prava i obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa poslovima radnog mjesta koje obavlja. Zaposlenom koji za vrijeme probnog rada ne zadovolji na poslovima tog radnog mjesta prestaje radni odnos, odnosno otkazuje mu se ugovor o radu (raskidni uslov) danom isteka roka određenog ugovorom o radu.

Istim članom, utvrđeno je da za vrijeme trajanja probnog rada u izuzetnim okolnostima zaposleni i poslodavac mogu jednostavno otkazati ugovor o radu i prije isteka roka na koji je ugovor zaključen uz pisano obrazloženje, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Intencija ove zakonske odredbe je da se kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu utvrde okolnosti kada se ugovor o radu, za vrijeme probnog rada može jednostrano otkazati i prije utvrđenog roka.

Dakle, u toku trajanja probnog rada zaposleni uživa sva prava iz radnog odnosa pa i pravo da bude zaštićen od otkaza u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Obaveza da se obezbijedi valjan razlog za prestanak radnog odnosa

Komiteta podsjeća da je prema članu 24. Prestanak radnog odnosa na inicijativu poslodavca na osnovu toga što je on dostigao godine za penziju (starost kada pojedinac stiče pravo na penziju) u suprotnosti sa Poveljom, osim ako je prestanak radnog odnosa opravdan jednim od valjanih osnova izričito utvrđenih odredbama ove Povelje. U prethodnom zaključku (Zaključci 2012. godine) Komitet je pitao kako je zakon usklađen sa ovim pristupom. Zbog nedostatka traženih informacija, Komitet smatra da nije

utvrđeno da zakon zabranjuje otpuštanje radnika na inicijativu poslodavca na osnovu toga da su on/ona dostigli godine za penziju.

Odgovor:

Po sili zakona dolazi do prestanka radnog odnosa nezavisno od volje zaposlenog i volje poslodavca u slučajevima kad zaposleni navrší 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumiju. Tada osiguranik stíče pravo na starosnu penziju kada je ispunio uslove za penziju koju će moći da ostvari samo ako podnese zahtjev nadležnom fondu, koji odlučuje o pravu osiguranika na penziju.

A od strane poslodavca ugovor o radu zaposlenom može biti otkazan, ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca. Opravdani razlozi su pobrojani u Zakonu o radu, i to su:

- 1) neostvarivanje rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;*
- 2) nepoštovanje obaveza koje su predviđene zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, koji mora biti usaglašen sa zakonom i kolektivnim ugovorom;*
- 3) ako je ponašanje zaposlenog 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 zaposleni odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 40 stav 1 tač. 1 i 2 ovog zakona;*
- 5) ako zaposleni odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 40 stav 1 tačka 3 ovog zakona;*
- 6) ako zaposleni 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.*

(2) Poslodavac može otkazati ugovor o radu u smislu stava 1 tačka 1 ovog člana ukoliko je zaposlenom prethodno dao instrukcije za rad.

(3) Poslodavac može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka iz člana 144 Zakona o radu, u slučaju iz člana 143 stav 1 tač. 2 i 3 ovog člana.