

**DEVETI NACIONALNI IZVJEŠTAJ O PRIMJENI IZMIJENJENE EVROPSKE SOCIJALNE
POVELJE ZA 2019. GODINU**

Zaključci 2016

CRNA GORA

decembar 2019. godine

Član 1 - Pravo na rad

Stav 1 - Politika pune zaposlenosti

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

Situacija sa zapošljavanjem

Komitet konstatuje izjavu Zavoda za statistiku Crne Gore da je stopa rasta BDP-a u Crnoj Gori pala sa 5,2% u decembru 2013. godine na 3,2% u decembru 2014. godine.

Stopa nezaposlenosti pala je sa 19,5% u decembru 2013. godine na 16,4% u decembru 2014. godine. Nezaposlenost mladih u decembru 2013. godine je dostigla 48,4%. Stopa zaposlenosti je u decembru 2014. godine pala na 44,0% sa 47,6% u 2010. godini.

Komitet konstatuje nisku stopu zaposlenosti i naročito visoku stopu nezaposlenosti mladih.

Politika zapošljavanja

Pravni okvir za politiku zapošljavanja i dalje čini Zakon o zapošljavanju i ostaviranju prava iz osiguranja od nezaposlenosti koji je stupio na snagu u martu 2010. godine. Komitet prima k znanju da je u međuvremenu Zakon izmijenjen tri puta, i to u 2012., 2013. i 2015. godini. Glavni cilj ovih amandmana je usklađivanje i harmonizacija sa zakonodavstvom EU.

Komitet prima k znanju informacije o različitim aktivnim mjerama na tržišta rada i stopi aktiviranja, tj. o prosječnom broju učesnika u aktivnim mjerama kao ukupnom procentu broja nezaposlenih. Prema podacima Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, udio nezaposlenih lica koja su uključena u mjere aktivne politike zapošljavanja u prvoj polovini 2015. godine u odnosu na ukupan broj nezaposlenih u prvoj polovini 2015. godine, iznosio je 20%.

Ako se tome doda prosječan broj nezaposlenih lica koja imaju pravo na novčanu naknadu po osnovu nezaposlenosti i lica uključena u mjere aktivne politike zapošljavanja, taj procenat iznosi 36,7%.

Što se tiče potrošnje na aktivne mjere kao procenat BDP-a, taj procenat dostigao je 0,4% u 2013. godini. Na taj način se približava prosjeku EU.

Kako bi smanjila stopu nezaposlenosti mladih, Crna Gora je uvela niz specifičnih programa čiji je cilj zapošljavanje mladih, posebno u privatnom sektoru. Jedan od programa je i "Mladi su naš potencijal, pružite im šansu". Njegov cilj je da pomogne mladim ljudima u rešavanju problema nezaposlenosti podizanjem preduzetničkih sposobnosti i specifičnih vještina vezanih za rad.

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.

Komitet 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.

KOMENTAR:

Prema podacima Zavoda za statistiku – Monstat, Crna Gora je ostvarila ekonomski rast od 4,7% u 2017. godini, 4,9% u 2018. godini i procjenjuje, se da će rast od 3,1% biti zabilježen u 2019. godini. Istovremeno zabilježeni su i pozitivni trendovi na tržištu rada.

Stopa aktivnosti (15+) zabilježila je rast sa 54,5% u 2016.g. na 56% u 2018.g., dok je za starosnu grupu 15-64 zabilježen rast sa 63,4% u na 64,7%.

Stopa zaposlenosti 15+ je zabilježila rast sa 44,9% u 2016.g. na 47,5% u 2018.g. U istom period stopa zaposlenosti za populaciju 15-64 bilježi rast sa 52,0% na 54,7%.

Stopa nezaposlenosti 15+ bilježi trend smanjenja, tako da je sa 17,7% u 2016.g. iznosila 15,2% u 2018.g.

Kada su u pitanju mladi, podaci ukazuju da je stopa aktivnosti za ciljnu grupu 15-24, u 2018.g. ostala na približno istom nivou iz 2016.g., odnosno iznosila je 32,9%. Stopa zaposlenosti je sa 21,0% u 2016.g. porasla na 23,2% u 2018.g., dok se stopa nezaposlenosti smanjila sa 35,9% u 2016.g. na 29,4% u 2018.g.

Član 1 - Pravo na rad

Stav 2 – Slobodno odabrano zanimanje (nediskriminacija, zabrana prinudnog rada, drugi aspekti)

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

1. Zabrana diskriminacije u zapošljavanju

U izvještaju se ukazuje da kroz izmjene Zakona o Zaštitniku ljudskih prava i sloboda iz 2011. godine i Zakona o zabrani diskriminacije iz 2014. godine, Zaštitnik ljudskih prava i sloboda (Ombudsman) sada predstavlja institucionalni mehanizam za zaštitu protiv diskriminacije. Ombudsman je nadležan da prima tužbe od osoba koje su diskriminirane u radu. U izvještaju se ukazuje da se vode posebne evidencije slučajeva diskriminacije u obliku elektronske baze podataka, koje omogućavaju direktan pristup podacima Zaštitnika ljudskih prava i sloboda. Međutim, u izvještaju se navodi da ne postoji elektronska baza podataka za evidentiranje tužbi zbog diskriminacije/ postupaka pred sudovima i njihovim ishodima.

Komiteta iz Izvještaja Komisije Evropske unije o napretku Crne Gore za 2014. godinu konstatuje da je kapacitet kancelarije Ombudsmana i dalje ograničen, u smislu ljudskih i finansijskih resursa. Uprkos ukupnom prilično velikom broju zaposlenih, broj radnih mjesta u odeljenjima koja se bave suštinskim pitanjima ljudskih prava i borbom protiv diskriminacije, je prilično ograničen, a razne pozicije su ostale prazne, uključujući i dva od četiri mjesta zamjenika. Ovo izaziva zabrinutost u vezi kapaciteta institucije da ispuni svoju široku ulogu i efikasno rešava tužbe. Malo prostora je posvećeno konkretnim slučajevima diskriminacije. **Komiteta traži ažurirane informacije u sledećem izvještaju o aktivnostima i kapacitetu Ombudsmana da se bavi tužbama zbog diskriminacije pri zapošljavanju.**

ODGOVOR:

Tokom referentnog perioda 2015-2018., kadrovski kapaciteti institucije Zaštitnika dodatno su ojačani. Ovaj period je obilježen pojačanom edukacijom službenika, dodatnim usavršavanjem kroz učešće na međunarodnim skupovima, jačanjem međunarodne saradnje i uključivanjem u evropske mreže koje se bave pitanjima zaštite ljudskih prava i sloboda, jednakosti i nediskriminacije.

U Službi Zaštitnika sistematizovana su 33 službenička i namještenička radna mjesta. Na dan 31.12.2018. godine funkciju su obavljala tri (3) od četiri (4) zamjenika, i to: zamjenik/ca za nacionalni preventivni mehanizam, zaštitu od torture i pravo na suđenje u razumnom roku; zamjenik/ca za zaštitu od diskriminacije, prava manjina i rodnu ravnopravnost i zamjenik/ca za oblast dječjih prava, prava mladih i socijalnog staranja. Na isti dan bilo je zaposleno 28 službenika i namještenika.

U 2018. godini u Službi Zaštitnika popunjena su 4 radna mjesta sa VSS - VII1 nivo obrazovanja: Savjetnica Zaštitnika - u oblasti zaštite prava djeteta, Savjetnica Zaštitnika - u oblasti NPM-a, Samostalna savjetnica I - u oblasti Zaštite od diskriminacije, Samostalni savjetnik II - u oblasti opšte zaštite. Akcionim planom za Poglavlje 23 - Pravosuđe i temeljna prava, mjerom 3.1.6, bilo je planirano zapošljavanje 4 (četiri) službenika u 2018. godini. U cilju daljeg jačanja kadrovskih kapaciteta Institucije u 2019. godini, treba zaposliti 3 (tri) nova službenika u skladu sa Akcionim planom za poglavlje 23 - Pravosuđe i temeljna prava i Kadrovskim planom Zaštitnika.

Savjetnici/ce u Sektoru za zaštitu od diskriminacije stekli su specijalnost za postupanje po određenim vrstama i oblicima diskriminacije, posebno kada su u pitanju pojedine ranjive društvene grupe kao što su osobe sa invaliditetom, LGBTIQ osobe, žene, Romi i lica u stanju socijalne isključenosti. Jedan savjetnik/ca je posebno zadužen za oblast rodne ravnopravnosti, odnosno praćenje implementacije Plana akcije za postizanje rodne ravnopravnosti (PAPR), rad po pritužbama i izvještavanje o stanju u ovoj oblasti.

Zaštitnik je sa Godišnjim izvještajem o radu za 2017. godinu otpočeo sa praksom detaljnog tabelarnog prikaza prema područjima diskriminacije, ličnim svojstvima i načinu rješavanja svakog pojedinačnog slučaja, uključujući i područje rada i zapošljavanja. Od ukupno 135 predmeta za zaštitu od diskriminacije koji su bili u radu u 2017. godinu, čak 50 predmeta se odnosio na područje rada i zapošljavanja, dok je u 2018. godini od ukupno 155 predmeta u oblasti rada i zapošljavanja registrovano 52 predmeta po različitim osnovama diskriminacije. Tabelarni prilaz sadrži način okončanja predmeta, a tamo gdje je utvrđena povreda prava i date preporuke sadrži posebnu rubriku o statusu preporuke u pogledu praćenja njene implementacije.

Što se tiče dostupnih pravnih lijekova, izvještaj ukazuje da se osobe koje smatraju da su žrtve diskriminacije u zapošljavanju mogu obratiti Ombudsmanu ili sudovima u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije. Osim toga, Zakon o radu predviđa da lica koja traže zaposlenje i zaposleni mogu pokrenuti postupak pred nadležnim sudom u slučajevima diskriminacije. Zakon o radu predviđa mogućnost za zaposlenog i poslodavca da riješe sporove koji proizilaze iz rada pred Agencijom za mirno rešavanje radnih sporova. U izvještaju se ukazuje da od ukupnog broja od 11 predmeta podnijetih Agenciji, u 6 predmeta stranke nisu postigle nikakav dogovor, a u 5 predmeta postupak nije sproveden jer druga strana u sporu nije prihvatila mirno rešavanje spora u pitanju.

Komitet podsjeća da sredstva na raspolaganju žrtvama diskriminacije moraju biti adekvatna, proporcionalna i odvrćajuća. Zbog toga naknada štete za sve radnje koje uključuju diskriminaciju,

kao i za diskriminatorni otkaz ugovora o radu, mora biti proporcionalna gubitku koji je pretrpjela žrtva i dovoljno odvratajuća za poslodavce. Zabranjeno je bilo koje ograničenje naknade štete koje može da onemogući pravičnu naknadu štete usled pretrpljenog gubitka i ograničenje naknade štete tako da ona ne bude dovoljno odvratajuća (Zaključci 2012., Andora). Komitet ponavlja svoj zahtjev za preciznim informacijama o pravnim lijekovima - povratak na rad ili naknada štete koja može biti dodijeljena žrtvi diskriminacije u slučaju nezakonitog otpuštanja. **Komitet pita da li postoji unaprijed definisana granica/plafon u iznosu naknade štete koja može biti dodijeljena.** Komitet ističe da ako tražene informacije ne budu obezbijeđene u sledećem izvještaju, neće postojati nikakav osnov da se utvrdi da je situacija u skladu sa Poveljom po ovom pitanju.

ODGOVOR:

Zakon o zabrani diskriminacije ("Službeni list Crne Gore", br. 046/10, 040/11, 018/14, 042/17) u čl. 15 zabranjuje diskriminaciju u oblasti vaspitanja, obrazovanja i stručnog osposobljavanja, po svim osnovima diskriminacije iz čl. 2 stav 2 ovog zakona, dok u članu 16 zabranjuje diskriminaciju u oblasti rada, po svim osnovima diskriminacije iz čl. 2 stav 2 ovog zakona.

Takođe, Zakonom o radu je propisano da ukoliko se u postupku (zaposleni koji je dobio odluku o prestanku radnog odnosa može pokrenuti spor pred nadležnim sudom radi zaštite svojih prava, u roku od 15 dana od dana prijema rješenja, a može da pokrene postupak i pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova) 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. Takođe, ukoliko se u postupku utvrdi da je otkaz imao za posljedicu povredu prava ličnosti, časti, ugleda i dostojanstva, zaposleni ima pravo na naknadu nematerijalne štete.

U pogledu naknade štete, Zakon o obligacionim odnosima ne postavlja ograničenja na iznos materijalne ili nematerijalne štete koja može biti dodijeljena žrtvi diskriminacije, već se ona dodjeljuje u skladu sa slobodnim sudijskim uvjerenjem i sudskom praksom u analognim - činjenično pravnim situacijama. U tom smislu, sud će, uzimajući u obzir sve okolnosti koje su nastupile zbog prouzrokovanja štete, dosuditi naknadu u iznosu koji je potreban da se oštećenikova materijalna situacija dovede u ono stanje u kome bi se nalazila da nije bilo štetne radnje ili propuštanja, odnosno naknadu koja je proporcionalna težini pretrpljenih duševnih bolova usled povrede ugleda, časti i dostojanstva ličnosti. Kod naknade obične štete i naknade izmakle koristi, visina naknade štete određuje se prema cijenama u vrijeme donošenja sudske odluke, izuzev slučaja kad je zakonom drukčije određeno. Pri ocjeni visine izmakle koristi uzima se u obzir dobitak koji se mogao osnovano očekivati prema redovnom toku stvari ili prema posebnim okolnostima, a čije je ostvarenje spriječeno štetnikovom radnjom ili propuštanjem.

U izvještaju se ukazuje da neki propisi ograničavaju zapošljavanje stranaca u određenim sektorima, kao što je Zakon o državnim službenicima i namještenicima, Opšti zakon o obrazovanju i vaspitanju. Prema Opštem zakonu o obrazovanju i vaspitanju stranci sa stalnim prebivalištem u Crnoj Gori mogu se zaposliti kao nastavnici pod uslovima propisanim posebnim zakonom. Međutim, ovo pravo nije dato strancu sa privremenim boravkom u Crnoj Gori. Komitet pita koje su druge kategorije poslova i sektora zabranjene ne-državljanima.

Komitet prima k znanju da stranci sa privremenim boravkom u Crnoj Gori ne mogu da rade kao nastavnici. On ističe da ovo zaposlenje nije povezano sa zaštitom zakona i reda ili nacionalne bezbjednosti i ne uključuje vršenje javnih ovlašćenja. Komitet smatra da je ovo ograničenje prekomjerno i samim tim predstavlja diskriminaciju po osnovu nacionalnosti. Prema tome, **zaključuje da situacija nije u skladu sa Poveljom na osnovu toga da stranci sa privremenom dozvolom ne mogu biti zaposleni kao nastavnici, što predstavlja diskriminaciju na osnovu nacionalnosti.**

ODGOVOR:

Članom 100a Opšteg zakona o obrazovanju i vaspitanju, nastavnik može da zasnuje radni odnos koji, pored opštih uslova propisanih Zakonom o radu, ima odgovarajući nivo obrazovanja i oblast (profil) obrazovanja utvrđen posebnim propisom; 2) crnogorsko državljanstvo i položen stručni ispit za rad u obrazovno-vaspitnim ustanovama, odnosno dozvolu za rad. Ovim članom je propisano da stranac sa stalnim nastanjenjem u Crnoj Gori može da zasnuje radni odnos kao nastavnik, pod uslovima utvrđenim posebnim zakonom koji uređuje boravak stranaca.

Dakle, Opštim zakonom je propisano da stranac sa stalnim nastanjenjem može biti zaposlen u školi, u skladu sa posebnim zakonom. Međutim stranac sa privremenim nastanjenjem ne može biti zaposlen kao nastavnik.

Komitet je ranije konstatovao da Romi, Aškalije i Balkanski Egipćani pate od diskriminacije i imaju veoma nizak nivo zaposlenosti, i zatražio da bude informisan o napretku u borbi protiv diskriminacije u pristupu zapošljavanju za ovu grupu lica (Zaključci 2012.). U izvještaju se daje statistika koja ukazuje da je većina pripadnika romske i egipatske populacije nezaposlena i nemaju profesionalne kvalifikacije (približno 95% sa skoro 45% žena).

Komitet konstatuje iz Izvještaja EU Komisije iz 2015. godine za Crnu Goru da, prema poslednjem popisu, u Crnoj Gori živi oko 8.300 Roma i Balkanskih Egipćana. Romi su i dalje nedovoljno zastupljeni u političkoj sferi i imaju otežan pristup tržištu rada. Neformalna zaposlenost prevladava, a romska djeca su posebno izložena dječijem radu.

U izvještaju se ukazuje da je u martu 2012. godine Vlada usvojila Strategiju za poboljšanje položaja Roma i Balkanskih Egipćana u Crnoj Gori za period 2012 - 2016. godine. Godišnji akcioni planovi će odrediti prioritetne mjere i aktivnosti koje treba sprovoditi svake godine. Komitet traži informacije u sledećem izvještaju o uticaju ove strategije na zapošljavanje Roma i Egipćana na Balkanu. Komitet traži da se u sledećem izvještaju pruže informacije o pozitivnim mjerama/aktivnostima za borbu protiv svih oblika diskriminacije u zapošljavanju.

ODGOVOR:

Strategija za socijalnu inkluziju Roma i Egipćana u Crnoj Gori 2016 – 2020, koju je Vlada Crne Gore – Ministarstvo za ljudska i manjinska prava donijelo kao potrebu za integrativnim pristupom u borbi protiv socijalne isključenosti, segregacije i borbe protiv siromaštva, definiše sedam ključnih oblasti u kojima treba unaprijediti položaj Roma i Egipćana, između kojih je i oblast zapošljavanja.

Strategijom je predviđeno postizanje sledećih ciljeva, primjenom adekvatnih mjera:

- *Porast učešća Roma i Egipćana u mjerama aktivne politike zapošljavanja*
- *Povećanje stepena stručne osposobljenosti pripadnika Roma i Egipćana*
- *Sprovođenje direktnih mjera usmjerenih na zapošljavanje pripadnika Roma i Egipćana*
- *Jačanje kapaciteta institucija sistema*

1. Ostvarenje cilja koji se odnosi na porast učešća Roma i Egipćana u mjerama aktivne politike zapošljavanja, planirano je realizacijom mjera:

- *Motivacija Roma i Egipćana za aktivno traženje zaposlenja i uključivanje u programe aktivne politike zapošljavanja*
- *Uvođenje zanimanja »Saradnik u socijalnoj inkluziji Roma i Egipćana» u oblasti zapošljavanja«*

2. Povećanje stepena stručne osposobljenosti Roma i Egipćana realizovaće se kroz mjeru Stručno obrazovanje i osposobljavanje odraslih, u okviru koje su aktivnosti usmjerene ka podizanju stepena kvalifikovanosti Roma i Egipćana za tržište rada (sticanje kvalifikacije za prvo zanimanje, inoviranje znanja u okviru istog zanimanja i nivoa obrazovanja, prekvalifikacija i sticanje ključnih vještina za koje poslodavci smatraju da su veoma važne prilikom traženja zaposlenja pripadnika romske i egipćanske populacije).

3. Sprovođenje direktnih mjera usmjerenih na zapošljavanje pripadnika Roma i Egipćana

Ovaj cilj ostvaruje se primjenom sledećih mjera:

- *Uključivanje Roma i Egipćana u programe javnih radova*
- *Stimulisanje zapošljavanja na sezonskim poslovima putem subvencioniranja zarade ili/i korišćenja poreskih olakšica (koje su već dostupne)*
- *Program osposobljavanja za rad kod poslodavca*
- *Programi samozapošljavanja (donošenje odgovarajućeg pravnog okvira i kreiranje posebnih kreditnih linija).*

4. Jačanje kapaciteta institucija sistema

U cilju efikasnijeg uključivanja Roma i Egipćana u programe institucija sistema, potrebno je da se zaposleni u institucijama dodatno senzibilizuju i stiču dodatne vještine za rad sa Romima i Egipćanima. Time se pospješuje proces socijalne inkluzije Roma i Egipćana i povećavaju se ukupni kapaciteti institucija.

Strategijom se predviđa jedan ključni instrument/mjera za ostvarivanje ovog cilja, a to je obuka za radnike Zavoda za zapošljavanje i centara za socijalni rad.

U tom smislu, u okviru realizacije Operativnog programa „Razvoj ljudskih resursa 2012-2013”, koji je finansiran iz sredstava EU (IPA), u toku 2016 i 2017. godine realizovana je mjera 3.1 „Podrška većem pristupu tržištu rada licima sa invaliditetom i pripadnicima romske i egipćanske populacije” i Ugovor o

uslugama: „Saradnja Zavoda za zapošljavanje Crne Gore i centara za socijalni rad”, koji je dizajniran sa namjerom da se Romima i Egipćanima poveća zaposlenost i poboljša pristup tržištu rada, kroz realizaciju brojnih aktivnosti, od unapređenja kapaciteta institucija do unapređenja kapaciteta podnosioca predloga projekata za realizaciju grant šema.

Aktivnosti Zavoda za zapošljavanje Crne Gore

Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje, se u periodu 2015-2018. godina, u prosjeku nalazilo oko 1000 lica koji se izjašnjavaju kao Romi i Egipćani, (učešće žena oko 50%).

Analiza uporednih statističkih podataka o Romima i Egipćanima prijavljenim u evidenciju nezaposlenih lica u posmatranom periodu, pokazuje da se oni nijesu bitnije mijenjali.

Učešće ove populacije u ukupnoj registrovanoj nezaposlenosti u posljednje dvije godine posmatranog perioda iznosilo je 1,83% , dok 95% ukupno registrovanih nezaposlenih Roma i Egipćana čine lica bez zanimanja i stručne spreme.

Romi i Egipćani koji se nalaze na evidenciji Zavoda, zbog obrazovnog nivoa, nedostatka tržišno upotrebljivih znanja, sposobnosti i vještina, socijalnog konteksta u kojem žive, diskriminacije, u najvećem broju, spadaju u kategoriju teže zapošljivih osoba.

U godišnjim programima rada, Zavod planira aktivnosti i sredstva namijenjena poboljšanju zapošljivosti i zapošljavanju Roma i Egipćana, poštujući odredbe Nacionalne strategije zapošljavanja i ljudskih resursa i Strategije za socijalnu inkluziju Roma i Egipćana u Crnoj Gori i pratećih akcionih planova.

Zavod za zapošljavanje, u nastojanju da kvalitativno poboljša položaj romske i egipćanske populacije i obezbijedi jednake mogućnosti na tržištu rada, nezaposlene Rome i Egipćane informiše o pravima i obavezama koja imaju dok se nalaze na evidenciji, motiviše ih za uključivanje u programe aktivne politike zapošljavanja i posreduje u zapošljavanju, po principima afirmativne akcije.

Zavod za zapošljavanje, u svim opštinama, ima organizacione jedinice – područne jedinice, koje su povezane sa centralnom službom. Nezaposlena lica se registruju u područnim jedinicama prema mjestu prebivališta. U svim područnim jedinicama, na jedinstven način, primjenjuje se propisana tehnologija rada sa nezaposlenim licima, vrši se njihovo evidentiranje i upis u registar nezaposlenih lica.

Jedna od mjera aktivne politike zapošljavanja je i “informisanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja” koju Zavod realizuje za sva nezaposlena lica, uključujući Rome i Egipćane, kroz informativne razgovore, intervjue i informativno–motivacione seminare (radionice), za koje je osposobljen, jer se radi o kraćim programima, u trajanju od dva ili tri dana.

Informativni razgovori imaju za cilj kvalitetno informisanje nezaposlenog lica o pravima i obavezama koje su utvrđene Zakonom i drugim aktima.

Cilj intervjua – individualnog savjetovanja je identifikovanje potreba i ograničenja nezaposlenog lica i prikupljanje svih podataka potrebnih za utvrđivanje zapošljivosti lica.

Za svako novoprijavljeno nezaposleno lice savjetnici za posredovanje u zapošljavanju rade individualni plan zapošljavanja, kojim se opredjeljuju aktivnosti pri traženju zaposlenja i uključivanja u programe aktivne politike zapošljavanja. Individualni plan zapošljavanja obavezuje da se u utvrđenim vremenskim terminima nezaposleno lice uključi u dogovorene mjere i programe zapošljavanja. Savjetnik za posredovanje u zapošljavanju dužan je da prati aktivnosti utvrđene planom

zapošljavanja, da plan mijenja i prilagođava ga novim saznanjima i okolnostima i evidentira realizaciju dogovorenih aktivnosti.

Informativno–motivacionim seminarima (radionice), nezaposlena lica se motivišu za aktivniji pristup zaposlenju, savladavanje vještina traženja posla, i sl.

Jedna od mjera za ostvarivanje cilja koji se odnosi na povećanje učešća Roma i Egipćana u programima aktivne politike zapošljavanja u skladu sa odredbama Strategije za socijalnu inkluziju Roma i Egipćana je uvođenje zanimanja saradnik za socijalnu inkluziju Roma i Egipćana u oblasti zapošljavanja (medijator u oblasti zapošljavanja) u sistem. U martu 2017. godine usvojen je program obrazovanja za sticanje stručne kvalifikacije “Saradnik u socijalnoj inkluziji Roma i Egipćana”, od strane Nacionalnog savjeta za obrazovanje. Navedeno znači da je to zanimanje postalo dio sistema neformalnog obrazovanja.

Angažovanje medijatora u oblasti zapošljavanja na terenu, treba da omogući bolju informisanost romske i egipćanske populacije o pravu na rad, o ulozi Zavoda, značaju i načinu prijavljivanja u evidenciju nezaposlenih lica. Zadaci romskog medijatora se, u skladu sa usvojenim standardom zanimanja za navedenu stručnu kvalifikaciju, odnose i na pružanje neposredne pomoći korisnicima prilikom prijavljivanja u evidenciju Zavoda, prilikom uključivanja u programe aktivne politike zapošljavanja i druge programe, podsticanje na ažurnost i redovnost prijavljivanja, pružanje neposredne pomoći u procesu traženja slobodnog radnog mjesta, zatim tokom pripreme dokumentacije za prijavljivanje na neko oglašeno slobodno radno mjesto, itd. Saradnici u socijalnoj inkluziji Roma i Egipćana u oblasti zapošljavanja, koji su angažovani preko NVO »Help«, dva puta nedjeljno u Podgorici, odnosno, jednom nedjeljno u Nikšiću, dolaze u biro rada i uz podršku i pomoć mentora iz institucija upoznaju se sa tehnologijom rada sa nezaposlenim licima.

Kada su u pitanju mjere aktivne politike zapošljavanja, u kontinuitetu se realizuju aktivnosti koje se odnose na uključivanje Roma i Egipćana u programe obrazovanja i osposobljavanja odraslih, javne radove (lokalne i državne) i sezonsko zapošljavanje.

U periodu 2015 – 2018. godina u programe aktivne politike zapošljavanja (javni rad, programi obrazovanja i osposobljavanja odraslih, program podrške teže zapošljivim licima) uključeno je 239 pripadnika populacije Roma i Egipćana. Od ukupnog broja uključenih, 86 je žena (35,98%).

Pregled realizovanih programa:

U programe lokalnih i državnih javnih radova uključeno je 119 lica (21 žena).

U programe obrazovanja i osposobljavanja uključeno je 107 lica (56 žena) u programe obrazovanja za sticanje stručne kvalifikacije za zanimanja „frizer/ka za žene“, „sobar/ica“, „kuvar/ica“, „rukovalac građevinskih mašina“, „baštovan“, „kozmetičar za njegu lica i tijela“ i programe obrazovanja za sticanje ključnih vještina: učenje engleskog jezika, učenje njemačkog jezika, obuka za vozača „C“ kategorije.

U toku 2018 godine, u pilot program podrške teže zapošljivim licima u pripremi i aktiviranju na tržištu rada “Osnaži me i uspješću” uključeno je 13 lica (devet žena) iz Nikšića, Podgorice, Herceg Novog i Tivta.

Na sezonskim poslovima, u izvještajnom periodu, angažovano je 215 lica romske i egipćanske populacije (108 žena).

2. Zabrana prinudnog rada

Rad u domaćinstvu

U prethodnom zaključku Komitet je tražio odgovor na pitanje o postojanju prisilnog rada u domaćinstvima. Pošto izvještaj ne uključuje tražene informacije o usvojenim propisima za borbu protiv ove vrste prisilnog rada i mjerama preduzetim za sprovođenje ovog zakona i praćenje njegovog sprovođenja, Komitet ponavlja svoj zahtjev da relevantne informacije o ovom pitanju budu uključene u sledeći izvještaj. Komitet ističe da ako date informacije ne budu dostavljene u sledećem izvještaju, neće biti osnova da se utvrdi da je situacija u skladu sa članom 1. stav 2. Povelje o zabrani prisilnog rada u pogledu domaćih radnika i radnika unutar porodičnih preduzeća.

ODGOVOR:

Crnogorsko zakonodavstvo poznaje kao jedan od oblika ugovora o radu i ugovor o radu za obavljanje poslova u domaćinstvu (Zakon o radu, član 35). Kako je navedeno i u prethodnom izvještaju, Ustav Crne Gore u poglavlju „Ekonomska, socijalna i kulturna prava i slobode“ garantuje svakome pravo na rad i slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, pravične i humane uslove rada i zaštitu za vrijeme nezaposlenosti, a takođe, Ustav zabranjuje i prinudni rad.

Inspekcija rada vrši inspekcijski nadzor u dijelu radnih odnosa i zapošljavanja i u dijelu zaštite i zdravlja na radu. Prioritet u radu ove inspekcije je „rad na crno“, kao pojavni oblik sive ekonomije na tržištu rada, kroz koji se, eventualno, mogu prepoznati slučajevi potencijalne trgovine ljudima u svrhu radne eksploatacije, odnosno prisilnog rada. Inspekcija rada prati i radno angažovanje djece, sa posebnim osvrtnom na najgore oblike radnog angažovanja djece.

Naročito je značajno djelovanje inspekcije rada u pojačanom inspekcijskom nadzoru za vrijeme ljetnje turističke sezone, kada je povećan priliv radne snage iz okruženja, pa postoji rizik da postanu žrtve prisilnog rada.

Kako nema posebnog propisa za borbu protiv prisilnog rada u domaćinstvu, to se Inspekcija rada, kroz redovne i pojačane aktivnosti, fokusira samo na kontrolu primjne odredbi Zakona o radu, kojim su ugovori o radu za obavljanje poslova u domaćinstvu prepoznati kao posebna vrsta ugovora o radu za koje je propisan način isplate zarade (može se ugovoriti isplata zarade i u naturi).

Inspekcija rada se nije susretala sa ovakvim ugovorima, pa se stiče utisak da se ova vrsta ugovora o radu ne koristi u praksi, ili je rad u domaćinstvu prikriven i nevidljiv za ovu inspekciju.

S toga Inspekcija rada nije utvrdila slučajeve povrede prava na rad u domaćinstvu sa aspekta postojanja diskriminacije ili prisilnog rada. Treba napomenuti da nije bilo ni inicijativa radno angažovanih lica kod bilo kog poslodavca koje bi ukazivale na ovu materiju.

3. Ostali aspekti prava na zaradu za život u slobodno odabranom zanimanju

Uslov da se prihvati ponuda za posao ili obuku

Prema izvještaju, u skladu sa Zakonom iz 2010. godine (izmjene i dopune 2012. i 2013. godine) o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti, nezaposlene osobe imaju pravo da sastave individualni plan zapošljavanja i učestvuju u aktivnim programima i mjerama zapošljavanja (Član 23). Oni su dužni da učestvuju u mjerama aktivne politike zapošljavanja u skladu sa zakonom i svojim individualnim planom zapošljavanja (član 24), na osnovu sporazuma između radnog lica i nezaposlenog lica (član 34). Individualni planovi zapošljavanja predstavljaju osnovu za procjenu bilo kakve ponude za posao ili učešća u mjerama aktivne politike zapošljavanja i samim tim implementacije odredbi koje se odnose na prestanak prava na naknadu za nezaposlene u slučaju da ponuda za posao bude odbijena.

Komitet uzima u obzir dostavljene informacije i traži da se u sledeći izvještaj uključe ažurirane informacije o uslovima za sticanje prava na naknadu za nezaposlene. On ističe da kad god nadležni organi odluče o stalnom povlačenju ili privremenoj obustavi pomoći za nezaposlene, jer je primalac odbio ponudu za posao, ova odluka mora biti podložna reviziji od strane sudova u skladu sa pravilima i procedurama uspostavljenim po zakonu države koja je donijela odluku (Izjava o tumačenju člana 1. stav 2., Zaključci 2012. godine).

ODGOVOR:

Skupština Crne Gore donijela je novi Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti ("Sl.list CG", 24/2019), koji je stupio na snagu krajem maja 2019. Godine.

Zakonom je propisano da je nezaposleno lice, lice od 15-67 godina života, koje je crnogorski državljanin, nalazi se na evidenciji Zavoda za zapošljavanje, sposobno ili djelimično sposobno za rad, koje nije zasnovalo radni odnos, aktivno traži zaposlenje i raspoloživo je za rad.

Nezaposlenim licem smatra se i stranac koji, u skladu sa posebnim zakonom, ima:

- dozvolu za stalni boravak;*
- dozvolu za privremeni boravak za lice bez državljanstva;*
- dozvolu za privremeni boravak radi spajanja porodice sa crnogorskim državljaninom ili strancem koji ima dozvolu za stalni boravak;*
- dozvolu za privremeni boravak iz humanitarnih razloga;*
- priznat status izbjeglice ili odobrenu dodatnu zaštitu;*
- odobren azil, supsidijarnu zaštitu ili koji traži međunarodnu zaštitu, protekom roka od devet mjeseci od dana podnošenja zahtjeva za međunarodnu zaštitu.*

Nezaposlenim licem ne smatra se lice koje je:

- registrovano kao preduzetnik, odnosno koje obavlja profesionalnu ili drugu djelatnost kao osnovno zanimanje;*
- jedini vlasnik ili vlasnik više od 51% u privrednom društvu*
- poljoprivrednik – osiguranik u skladu sa posebnim zakonom;*
- korisnik penzije;*
- redovan učenik;*
- student osnovnih studija, u skladu sa posebnim zakonom;*

Prava nezaposlenih lica propisana su članom 9 navedenog zakona.

“Nezaposleno lice ima pravo na :

- 1) Novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti u skladu sa ovim zakonom;*
- 2) Novčanu pomoć i naknadu troškova prevoza za vrijeme obrazovanja i osposobljavanja i uključivanja u druge mjere usmjerene na povećanje zaposlenosti, odnosno smanjenje nezaposlenosti, u skladu sa ovim zakonom i aktom organa državne uprave nadležnog za poslove rada.*
- 3) Jednokratnu novčanu pomoć i naknadu putnih i selidbenih troškova, ako zasnuje radni odnos na neodređeno vrijeme van mjesta prebivališta, u skladu sa aktom Ministarstva.”*

Obaveze nezaposlenog lica propisane su članom 10 navedenog zakona

“Nezaposleno lice ima obavezu da:

- 1) Aktivno traženje zaposlenja*
- 2) Je raspoloživo za rad;*
- 3) Sa Zavodom zaključi individualni plan zapošljavanja i izvršava obaveze utvrđene individualnim planom zapošljavanja;*
- 4) Učestvuje u programima aktivne politike zapošljavanja, u skladu sa ovim zakonom i individualnim planom zapošljavanja;*
- 5) Prihvati ponuđeno zaposlenje u skladu sa ovim zakonom.*
- 6) Obavijesti Zavod o svakoj promjeni koja utiče na sticanje ili gubljenje prav, odnosno obaveza po ovom zakonu, a najkasnije osam dana od dana nastanka promjene.”*

Članom 46 navedenog zakona propisano je da je osiguranje od nezaposlenosti dio sistema obaveznog socijalnog osiguranja kojim se, na načelima uzajamnosti i solidarnosti, svim osiguranim licima obezbjeđuju prava, u skladu sa ovim zakonom.

Član 47-Osiguranjem od nezaposlenosti iz člana 46 ovog zakona nezaposlenom licu se obezbjeđuje pravo na novčanu naknadu.

Za vrijeme korišćenja prava na novčanu naknadu, nezaposlenom licu se obezbjeđuju penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstveno osiguranje.

Uslovi za ostvarivanje prava na novčanu naknadu propisani su članom 48.

Pravo na novčanu naknadu stiče osiguranik kojem je, u smislu posebnog zakona, prestao radni odnos bez njegove saglasnosti ili krivice, i koji u trenutku prestanka radnog odnosa ima staž osiguranja od najmanje devet mjeseci neprekidno ili sa prekidima u posljednjih 18 mjeseci.

Osiguranik koji je bio u radnom odnosu sa nepunim radnim vremenom stiče pravo na novčanu naknadu, ako po preraspodjeli radnog vremena na puno radno vrijeme ispunio uslove iz stava 1 ovog člana.

Pravo na novčanu naknadu stiče i osiguranik koji je, u smislu posebnog zakona, prestao da obavlja preduzetničku, profesionalnu ili drugu djelatnost kao osnovno zanimanje bez svoje krivice, i koji u trenutku prestanka obavljanja te djelatnosti, ima staž osiguranja od najmanje devet mjeseci neprekidno ili sa prekidima u posljednjih 18 mjeseci.

Rok za podnošenja zahtjeva propisan je članom 49.

Novčana naknada pripada nezaposlenom licu od prvog dana po prestanku radnog odnosa, odnosno prestanku obavljanja preduzetničke, profesionalne ili druge djelatnosti kao osnovnog zanimanja (u daljem tekstu: prestanak osiguranja), ako se prijavi Zavodu u roku od 30 dana od dana prestanka osiguranja i u tom roku podnese zahtjev za novčanu naknadu.

Nezaposleno lice koje zbog opravdanog razloga propusti rok za prijavljivanje iz stava 1 ovog člana, može se prijaviti Zavodu i podnijeti zahtjev za novčanu naknadu u roku od osam dana od dana prestanka razloga koji je prouzrokovao propuštanje roka, a najkasnije u roku od 60 dana od propuštanja roka iz stava 1 ovog člana.

Nezaposlenom licu koje se prijavi Zavodu i podnese zahtjev za novčanu naknadu u smislu stava 2 ovog člana, novčana naknada pripada od prvog dana po prestanku osiguranja.

Opravdanim razlogom u smislu stava 2 ovog člana smatra se: bolest, smrt u porodici, elementarna nepogoda, za koje je nezaposleno lice dužno da dostavi dokaz.

Slučajevi u kojima osiguranik ne može ostvariti pravo na novčanu naknadu, propisani su članom 50.

Pravo na novčanu naknadu ne može ostvariti osiguranik kojem je prestao radni odnos zbog:

- 1) sporazumnog prestanka radnog odnosa;*
- 2) otkaza od strane zaposlenog lica;*
- 3) otkaza od strane poslodavca, u slučajevima utvrđenim posebnim zakonom, izuzev u slučaju prestanka radnog odnosa istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme, odnosno prestanka radnog odnosa zbog prestanka potrebe za radom zaposlenog, zbog ekonomskih, tehnoloških i restrukturalnih promjena kod poslodavca, kada se zaposlenom isplati otpremnina;*
- 4) ispunjavanja uslova za prestanak radnog odnosa po sili zakona, izuzev u slučaju prestanka radnog odnosa usljed stečaja ili likvidacije, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada poslodavca u skladu sa posebnim zakonom.*

Izuzeci su propisani članom 51.

Nezaposleno lice, koje je otkazalo ugovor o radu, ima pravo na novčanu naknadu, ako je do prestanka radnog odnosa došlo zbog:

- 1) premještanja supružnika u drugo mjesto prebivališta, u skladu sa posebnim propisima;*
- 2) promjene mjesta prebivališta radi uspostavljanja zajednice života nakon zaključenja braka;*
- 3) zdravstvenih razloga nezaposlenog lica ili članova njegove uže porodice radi preseljenja u drugo mjesto na osnovu nalaza nadležnog organa odgovarajuće zdravstvene ustanove.*

Trajanje prava na novčanu naknadu, propisano je članom 52.

Novčana naknada pripada nezaposlenom licu koje je prije prestanka osiguranja, ispunilo uslove iz člana 48 ovog zakona, i to:

- 1) tri mjeseca ako ima staž osiguranja od devet mjeseci do pet godina;*
- 2) šest mjeseci ako ima staž osiguranja od pet godina do 15 godina;*
- 3) devet mjeseci ako ima staž osiguranja od 15 godina do 25 godina;*
- 4) 12 mjeseci ako ima staž osiguranja od 25 godina do 35 godina;*

5) ako ima više od 35 godina staža osiguranja - do ponovnog zaposlenja, odnosno do ispunjavanja uslova u pogledu starosne granice ili staža osiguranja za ostvarivanje prava na starosnu penziju, u skladu sa posebnim zakonom.

Mirovanje prava na novčanu naknadu, propisano je članom 53.

Pravo na novčanu naknadu korisniku novčane naknade miruje za vrijeme:

- 1) za koje boravi u inostranstvu kao supružnik zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo;
- 2) trajanja pritvora.

Nezaposleno lice koje se, u slučajevima iz stava 1 ovog člana, prijavi Zavodu i podnese zahtjev za nastavak korišćenja novčane naknade, u roku od 30 dana od dana prestanka razloga za mirovanje prava na novčanu naknadu, ima pravo da nastavi sa korišćenjem prava na novčanu naknadu za preostalo vrijeme.

Prestanak prava na novčanu naknadu, propisano je članom 54.

Pravo na novčanu naknadu nezaposlenom licu prestaje, ako:

- 1) istekne period za koji mu je priznato pravo;
- 2) zasnuje radni odnos u skladu sa zakonom;
- 3) se registruje kao preduzetnik, odnosno otpočne da obavlja profesionalnu ili drugu djelatnost kao osnovno zanimanje;
- 4) postane jedini vlasnik ili vlasnik više od 51% u privrednom društvu, u skladu sa posebnim zakonom;
- 5) postane poljoprivrednik - osiguranik, u skladu sa posebnim zakonom;
- 6) postane sveštenik, vjerski službenik, monah ili monahinja – osiguranik, u skladu sa posebnim zakonom;
- 7) ispuni uslove u pogledu starosne granice ili staža osiguranja za ostvarivanje prava na starosnu penziju, ili ostvari pravo na invalidsku penziju ili porodičnu penziju, u skladu sa posebnim zakonom;
- 8) postane potpuno nesposobno za rad, u skladu sa posebnim zakonom;
- 9) navrši 67 godina života;
- 10) otpočne sa izdržavanjem kazne zatvora;
- 11) aktivno ne traži zaposlenje, u skladu sa propisom Ministarstva;
- 12) nije raspoloživo za rad, u skladu sa propisom Ministarstva;
- 13) odbije uključivanje u program aktivne politike zapošljavanja ili ga bez opravdanog razloga prekine odnosno ne završi;
- 14) odbije ponuđeno zaposlenje, u skladu sa ovim zakonom;
- 15) se rješenjem nadležne inspekcije rada utvrdi da radi suprotno propisima o radu;
- 16) podnese zahtjev za prestanak prava na novčanu naknadu;
- 17) prestane da se vodi u evidenciji nezaposlenih lica, u skladu sa ovim zakonom.

Ponovno sticanje prava na novčanu naknadu, propisano je članom 55.

Nezaposleno lice kojem je prestalo pravo na novčanu naknadu u smislu člana 54 ovog zakona, osim u slučaju ispunjavanja uslova u pogledu starosne granice ili staža osiguranja za ostvarivanje prava na starosnu penziju ili ostvarivanja prava na invalidsku penziju, odnosno navršenja 67 godina života, može ponovo ostvariti pravo na novčanu naknadu, ako ispuni uslove iz člana 48 ovog zakona i ako se prijavi Zavodu i podnese zahtjev za novčanu naknadu u roku iz člana 49 ovog zakona.

Nezaposlenom licu iz stava 1 ovog člana, pri ponovnom ostvarivanju prava na novčanu naknadu, priznaje se staž osiguranja ostvaren nakon poslednjeg korišćenja novčane naknade.

Izuzetno od stava 2 ovog člana, nezaposlenom licu kojem pripada pravo na novčanu naknadu u skladu sa članom 52 stav 1 tačka 5 ovog zakona, pri ponovnom ostvarivanju prava na novčanu naknadu, priznaje se ukupni staž osiguranja i vrijeme korišćenja novčane naknade.

Preostala novčana naknada, propisana je članom 56.

Nezaposlenom licu kome je prestalo pravo na novčanu naknadu zbog zasnivanja radnog odnosa ili otpočinjanja preduzetničke, profesionalne ili druge djelatnosti kao osnovnog zanimanja, prije isteka vremena korišćenja tog prava, ako ponovo postane nezaposleno lice bez svoje krivice ili saglasnosti, nastavlja korišćenje prava na novčanu naknadu za preostalo vrijeme u utvrđenom iznosu, ako je to za njega povoljnije.

Visina novčane naknade, propisana je članom 57.

Novčana naknada iznosi 120% od obračunske vrijednosti koeficijeta utvrđene zakonom i drugim propisom.

Članom 59 Zakona o posredovanju pri zapošljavanju propisano je pokretanje i vođenje postupka za ostvarivanje prava

“Postupak za ostvarivanje prava utvrđenih ovim zakonom pokreće se na zahtjev nezaposlenog lica, koji se podnosi prema mjestu prijavljivanja u evidenciju nezaposlenih lica.

U prvostepenom postupku za ostvarivanje prava iz stava 1 ovog člana odlučuje Zavod, a u drugostepenom postupku Ministarstvo.

Žalba ne odlaže izvršenje rješenja donesenog u prvostepenom postupku.

Zahtjevi, rješenja, žalbe i drugi podnesci i akti u postupku ostvarivanja prava nezaposlenih lica oslobođeni su plaćanja takes”

Pokretanje upravnog spora, propisano je članom 60:

Protiv drugostepenog rješenja donijetog po žalbi može se pokrenuti upravni spor.

Privatnost na poslu

U izvještaju se navodi da Ustav Crne Gore štiti i garantuje osnovna prava i slobode, a posebno pravo na poštovanje privatnog i porodičnog života. Zakon o radu zabranjuje bilo kakvo ponavljeno ponašanje od strane poslodavca prema zaposlenom ili grupi zaposlenih koje ima za cilj, ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda ili ličnog ili profesionalnog integriteta zaposlenog (član 8a). Osim toga, poslodavci imaju obavezu u skladu sa Zakonom da poštuju ličnost svojih zaposlenih, i zaštite njihovu privatnost i sve lične podatke koje posjeduju o njima (član 14).

Komitet uzima u obzir gore navedene informacije i ponavlja da pravo slobodnog izbora zanimanja uključuje pravo na zaštitu od miješanja u pravo na privatnost. Kako ovaj izvještaj ne daje nikakve informacije u tom pogledu, **Komitet traži da u narednom izvještaju budu navedene informacije o mjerama koje su preduzete od strane države kako bi se osiguralo da poslodavci uzmu u obzir privatne živote zaposlenih u organizaciji rada i da sve smetnje budu zabranjene, a tamo gdje je potrebno i sankcionisane (Izjava o tumačenju člana 1. stav 2., Zaključci 2012. godine).**

ODGOVOR:

Kao što je i u prethodnom izvještaju navedeno zakonodavstvo Crne Gore garantuje i štiti osnovna prava i slobode a posebno pravo na poštovanje privatnog i porodičnog života. Zakon o radu koji je na snazi propisuje obavezu poslodavcu da poštuje ličnost svojih zaposlenih i zaštite njihovu privatnost kao i sve lične podatke koje posjeduju o njima.

Informišemo da je u toku izrada novog Zakona o radu kojim će biti unaprijeđena zaštita zaposlenih pa i u pogledu zaštite privatnosti na poslu. Pa s tim u vezi novi zakon propisuje da je radno vrijeme vremenski period u kojem zaposleni obavlja poslove i zadatke radnog mjesta za koje je zasnovao radni odnos, kao i vrijeme u kojem se zaposleni nalazi na raspolaganju poslodavcu, bilo da se nalazi na svom radnom mjestu ili drugom mjestu koje odredi poslodavaca (dežurstvo). Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je zaposleni pripravan da se odazove pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se ukaže takva potreba, pri čemu se ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju, niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac. Trajanje pripravnosti i visina uvećanja zarade po tom osnovu utvrđuje se kolektivnim ugovorom. Vrijeme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se vremenom provedenim na radu, uključujući i vrijeme koje mu je potrebno za put od mjesta stanovanja do mjesta rada.

Nadalje propisuje i raspored radnog vremena na način da odluku o rasporedu radnog vremena, početku i završetku rada, preraspodjeli radnog vremena, skraćenom radnom vremenu i uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena donosi poslodavac. Poslodavac navedenu odluku donosi vodeći računa o potrebama zaposlenog, zavisno od vrste posla koje obavlja, i obezbjeđuje uslove na radu koji ne dovode do povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom koji stvaraju pretpostavke za punu fizičku i psihičku zaštitu zaposlenih. 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. Takođe je dužan da o odluci obavijesti zaposlene na odgovarajući način (putem oglasne table ili elektronskim putem) najmanje sedam dana unaprijed, osim u slučajevima hitne i neodložne potrebe za radom. A odlukom nadležnog državnog organa, odnosno organa lokalne samouprave utvrđuje se raspored, početak i završetak radnog vremena u određenim djelatnostima i na određenim poslovima.

Takođe novi zakon normira i pitanje preraspodjele radnog vremena i propisuje:

- (1) Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti kad to zahtijeva priroda djelatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima.*
- (2) U slučajevima iz stava 1 ovog člana, preraspodjela radnog vremena vrši se na način da radno vrijeme u jednom periodu bude duže, a u drugom kraće od ugovorenog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme tokom preraspodjele ne može da bude duže od radnog vremena zaposlenog koje je predviđeno ugovorom o radu.*
- (3) Preraspodjela iz stava 2 ovog člana ne može biti kraća od mjesec dana, niti duža od šest mjeseci u toku kalendarske godine.*

(4) Izuzetno od stava 3 ovog člana, preraspodjela radnog vremena može se izvršiti u toku jedne godine, ako je tako predviđeno kolektivnim ugovorom i uz obezbjeđivanje mjera zaštite i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom.

(5) U slučaju preraspodjele radnog vremena, radno vrijeme tokom perioda u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 časova sedmično.

(6) Izuzetno od stava 5 ovog člana, radno vrijeme tokom perioda u kojem traje duže od punog radnog vremena može da traje najduže do 54 časa sedmično, odnosno do 60 časova sedmično na sezonskim poslovima, ako je to predviđeno kolektivnim ugovorom i ako postoji pisana saglasnost zaposlenog.

(7) Zaposleni koji odbije da dostavi pisanu saglasnost iz stava 6 ovog člana, ne može zbog toga da trpi štetne posljedice.

(8) Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, da dostavi spisak zaposlenih koji su dali pisanu saglasnost iz stava 6 ovoga člana.

(9) Preraspoređeno radno vrijeme iz stava 6 ovog člana u periodu u kojem traje duže od ugovorenog radnog vremena može da traje najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno, u kom slučaju ne može da traje duže od šest mjeseci.

(10) Ako preraspodjela radnog vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, poslodavac je dužan da utvrdi plan preraspoređenog radnog vremena, sa naznakom poslova i zaposlenih uključenih u preraspoređeno radno vrijeme i period u kojem rad traje duže, odnosno kraće, u skladu sa stavom 2 ovog člana i da takav plan prethodno dostavi inspektoru rada.

(11) Preraspoređeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(12) U slučajevima iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi pravo na odmore, u skladu sa ovim zakonom.

(13) Vrijeme godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u period iz st. 3,4 i 9 ovog člana.

Zakon tretira i pitanje preračunavanja časova rada i propisuje da (1) za poslove koji se obavljaju u preraspoređenom radnom vremenu, u slučaju da se ugovor o radu zaključuje na određeno vrijeme, prosječno radno vrijeme zaposlenog mora da odgovara ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

(2) Zaposlenom kome je rad prestao prije isteka vremena za koje se vrši preraspodjela radnog vremena ima pravo da mu se časovi rada duži od punog radnog vremena preračunaju u puno radno vrijeme u ukupni godišnji fond časova i priznaju se za ostvarivanje prava na penziju, a ostatak časova rada se računaju kao časovi prekovremenog rada.

Za prekršaj odredbi koje se odnose na preraspodjelu radnog vremena i preračunavanje časova rada propisana je novčana kazna za pravno lice od 1.000 eura do 10.000 eura.

Član 1 - Pravo na rad

Stav 3 – Besplatne usluge zapošljavanja

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

Posebno konstatuje informacije date u odgovoru na pitanja sadržana u njegovom prethodnom zaključku (Zaključci 2012).

U izvještaju se ukazuje da usluge zapošljavanja obezbjeđuje Zavod za zapošljavanje i agencije na osnovu Zakona o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti. Jedan od osnovnih principa navedenog zakona je da se usluge pružaju besplatno.

Što se tiče kvantitativnih pokazatelja koji se koriste za procjenu efikasnosti besplatnih službi za zapošljavanje u praksi, izvještaj pokazuje da je stopa zapošljavanja iznosila 38,7% u 2013. godini (37.869 radnih mjesta - 14.646 zaposlenja); 33,12% u 2014. godini (43.227 radnih mjesta – 14.318 zaposlenja). Komitet uzima u obzir ove informacije i traži da se u sledećem izvještaju pruže informacije za svaku godinu referentnog perioda.

ODGOVOR:

2015. godina

Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje na dan 31. decembar 2015. godine nalazilo se 39.991 nezaposleno lice (žena 20.749 ili 51,88%).

U 2015. godini na evidenciju Zavoda za zapošljavanje se prijavilo 42.953 lica, od čega je 23.214 žena ili 54,04%. Od navedenog broja, prvi put prijavljuje se 10.712 lica ili 24,94%, dok se 32.241 lice ili 75,06% već prijavljivalo na evidenciju Zavoda.

U 2015. godini poslodavci su Zavodu za zapošljavanje prijavili 35.574 slobodnih radnih mjesta kroz 18.367 prijava o slobodnim radnim mjestima. Od ukupnog broja prijavljenih slobodnih radnih mjesta 3.042 ili 8,55% je radni odnos na neodređeno vrijeme, 19.611 ili 55,13% je radni odnos na određeno vrijeme, 447 ili 1,26% su pripravnici, 12.328 ili 34,65% su za sezonske poslove i 146 ili 0,41% su ostale vrste radnog odnosa (pripravnik–volonter, dopunski rad, privremeni i povremeni poslovi, privremeno radno angažovanje, zapošljavanja invalida).

Prema povratnim informacijama dobijenim od strane poslodavaca, zaposlenih lica i iz Poreske uprave Crne Gore, sa evidencije Zavoda za zapošljavanje, u 2015. godini, zaposlenje je dobilo 13.824 lica. Najviše su zapošljavani srednjoškolci sa četvrtim stepenom stručne spreme – 4.308 ili 31,16%, zatim sa VII-1 stepenom 3.278 ili 23,71%, nekvalifikovani radnici – 2.222 ili 16,07 i sa III sss 2.204 ili 15,94%.

2016. godina

Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje na dan 31. decembar 2016. godine nalazilo se 49.487 nezaposlenih lica (žena 25.842 ili 52,21%).

U 2016. godini na evidenciju Zavoda za zapošljavanje se prijavilo 47.039 lica, od čega je 26.022 žena ili 55,31%. Od navedenog broja, prvi put prijavljuje se 10.837 lica ili 23,03%, dok se 36.202 lice ili 76,96% već prijavljivalo na evidenciju Zavoda..

U 2016. godini poslodavci su Zavodu za zapošljavanje prijavili 31.880 slobodnih radnih mjesta kroz 16.933 prijava o slobodnim radnim mjestima. Od ukupnog broja prijavljenih slobodnih radnih mjesta 2.879 ili 9,03% je radni odnos na neodređeno vrijeme, 19.456 ili 61,02% je radni odnos na određeno vrijeme, 379 ili 1,18% su pripravnici, 8.983 ili 28,17% su za sezonske poslove i 183 ili 0,57% su ostale

vrste radnog odnosa (pripravnik–volonter, dopunski rad, privremeni i povremeni poslovi, privremeno radno angažovanje, zapošljavanje invalida).

Prema povratnim informacijama dobijenim od strane poslodavaca, zaposlenih lica i iz Poreske uprave Crne Gore, sa evidencije Zavoda za zapošljavanje, u 2016. godini, zaposlenje je dobilo 14.008 lica. U odnosu na 2015. godinu kada je zaposleno 13.824 lica, došlo je do povećanja zapošljavanja za 184 lica ili 1,33%. Najviše su zapošljavani srednjoškolci sa četvrtim stepenom stručne spreme – 4.645 ili 33,16%, zatim sa VII-1 stepenom 3.597 ili 25,68%, i sa III sss 2.354 ili 16,80%.

2017. godina

Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje na dan 31. decembar 2017. godine nalazilo se 51.262 nezaposlena lica (žena 30.035 ili 58,59%). U 2017. godini na evidenciju Zavoda za zapošljavanje se prijavilo 44.957 lica, od čega je 27.007 žena ili 60,07%. Od navedenog broja, prvi put prijavljuje se 7.530 lica ili 16,75%, dok se 37.427 lica ili 83,23% već prijavljivalo na evidenciju Zavoda.

U 2017. godini poslodavci su Zavodu za zapošljavanje prijavili 31.315 slobodnih radnih mjesta kroz 16.581 prijavu o slobodnim radnim mjestima. Od ukupnog broja prijavljenih slobodnih radnih mjesta 2.633 ili 8,41% je radni odnos na neodređeno vrijeme, 21.480 ili 68,59% je radni odnos na određeno vrijeme, 437 ili 1,39% su pripravnici, 6.579 ili 21,01% su za sezonske poslove i 186 ili 0,59% su ostale vrste radnog odnosa (pripravnik–volonter, dopunski rad, privremeni i povremeni poslovi, privremeno radno angažovanje, zapošljavanje invalida).

Prema povratnim informacijama dobijenim od strane poslodavaca sa evidencije Zavoda za zapošljavanje, u 2017. godini, zaposlenje je dobilo 13.499 lica. Najviše su zapošljavani srednjoškolci sa četvrtim stepenom stručne spreme – 4.382 ili 32,46%, zatim sa VII-1 stepenom 3.342 ili 24,75%, i sa III sss 2.317 ili 17,16%.

2018.godina

Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje na dan 31. decembar 2018. godine nalazilo se 41.378 nezaposlenih lica (od toga je žena 23.944 ili 57,87%).

U 2018. godini na evidenciju Zavoda za zapošljavanje se prijavilo 34.034 lica. Od navedenog broja, broj lica koja se prvi put prijavljuju je 5.786 ili 17%, dok se 28.248 lica ili 83% već prijavljivalo na evidenciju Zavoda

U 2018. godini oglašeno je 29.366 slobodnih radnih mjesta kroz 15.806 prijava o slobodnim radnim mjestima. Od ukupnog broja oglašanih slobodnih radnih mjesta 2.148 ili 7,31% je radni odnos na neodređeno vrijeme, 20.384 ili 69,41% je radni odnos na određeno vrijeme, 228 ili 0,78% su pripravnici, 6.498 ili 22,13% su sezonski poslovi i 108 ili 0,37% su ostale vrste radnog odnosa (pripravnik–volonter, dopunski rad, privremeni i povremeni poslovi, privremeno radno angažovanje, zapošljavanje invalida).

Prema povratnim informacijama dobijenim od strane Poreske uprave Crne Gore, u 2018. godini, zaposlenje je dobilo 15.360 lica sa evidencije nezaposlenih. Najviše su zapošljavani srednjoškolci sa četvrtim stepenom stručne spreme – 5.369 ili 34,95%, zatim lica sa VII-1 stepenom stručne spreme 4.900 ili 31,9% i srednjoškolci sa trećim stepenom stručne spreme – 2.442 ili 15,9%.

U izvještaju se dalje ukazuje da je u 2015. godini bilo 78 savjetnika za posredovanje pri zapošljavanju za 34.162 registrovanih nezaposlenih i da je odnos nezaposlenih prema broju savjetnika za

zapošljavanje bio 422 nezaposlene osobe na jednog savjetnika. **Komiteta uzima u obzir ove informacije i traži da se u sledećem izveštaju pruže informacije u vezi sa referentnim periodom.**

ODGOVOR:

U Zavodu za zapošljavanje je krajem 2015. godine radilo 68 savjetnika za posredovanje u zapošljavanju za 39.991 (stanje na dan 31.12.2015. godine) registrovanog tražioca posla, tako da jedan savjetnik u prosjeku posreduje u zapošljavanju 588 lica koja traže zaposlenje. U 2016. godini jedan savjetnik u prosjeku posreduje u zapošljavanju 697 lica koja traže zaposlenje (49.487 nezaposlenih : 71 savjetnik), u 2017. godini 732 (51.262 : 70) i u 2018. godini 567 (41.378 : 73).

Komiteta takođe traži da se u sledećem izveštaju pruže informacije koje se tiču prosječne dužine vremena u popunjavanju slobodnih radnih mjesta od strane Zavoda za zapošljavanje.

ODGOVOR:

Shodno Zakonu o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti, koji je bio na snazi do aprila 2019. godine, poslodavac je bio dužan da Zavodu za zapošljavanje prijavi slobodna radna mjesta, radi praćenja ponude i tražnje na tržištu rada. Zavod za zapošljavanje je bio dužan da slobodno radno mjesto poslodavca oglasi na oglasnoj tabli i internet stranici Zavoda i u medijima, u roku od dva radna dana od dana prijavljivanja.

Navedenim Zakonom nije bio određen rok trajanja oglasa odnosno konkursa, već rok za prijavljivanje na oglas odnosno konkurs, kao i uslove za zasnivanje radnog odnosa, određivao je poslodavac u prijavi o slobodnom radnom mjestu, shodno propisima koji se na njega odnose. Nadalje, poslodavac je bio dužan da Zavod obavijesti o zasnivanju radnog odnosa sa nezaposlenim licem u roku od pet dana od dana zasnivanja radnog odnosa.

Napominjemo, da vrijeme koje prođe od trenutka podnošenja zahtjeva za oglašavanjem slobodnog radnog mjesta (E1) do trenutka obavještenja od strane poslodavca da je slobodno radno mjesto popunjeno (E3) zavisi od toga da li je poslodavac iz realnog sektora ili iz državne uprave, lokalne uprave itd.

Poslodavci iz realnog sektora nemaju ograničenje u dužini trajanja oglasa, što samim tim i povlači različito vrijeme trajanja za popunu slobodnog radnog mjesta. Poslodavci iz javnog sektora na koje se primjenjuje Zakon o državnim službenicima i namještenicima imaju tačno određene rokove za trajanje oglasa (8-15 dana), nakon čega ide procedura testiranja, odabira kandidata, žalbi itd, što svakako zahtijeva određeno vrijeme za konačnu realizaciju oglasa.

Prosječna dužina vremena za popunjavanje slobodnih radnih mjesta je 2015. godine bila 19 dana, 2016. – 21 dan, 2017. – 22 dana i 2018. – 24 dana.

Što se tiče privatnih agencija, u izveštaju se ukazuje da su uslovi pod kojima privatne agencije mogu da rade utvrđeni Pravilnikom o uslovima za obavljanje poslova zapošljavanja u agencijama za zapošljavanje. Licence izdaje i ukida Ministarstvo rada na osnovu uslova koji se odnose na prostorije, kadar i opremu. Prema izveštaju, osoblje agencije se sastoji od najmanje dva lica sa završenim visokim obrazovanjem i dvije godine radnog iskustva, i jednog zaposlenog lica sa srednjim obrazovanjem i najmanje šest mjeseci radnog iskustva. Saradnja agencija sa Zavodom za zapošljavanje je takođe definisana zakonom, a agencije za zapošljavanje su dužne da redovno obavještavaju Zavod za zapošljavanje o svojim aktivnostima. Komitet traži da se u sledećem izveštaju

dostave informacije o koordinaciji između rada privatnih agencija i Zavoda za zapošljavanje. U tom smislu, **Komiteta traži da sledeći izveštaj sadrži podatke o odgovarajućim tržišnim udjelima javnih i privatnih službi (udio na tržištu se mjeri kao broj izvršenih zaposlenja kao procenat ukupnih zapošljavanja na tržištu rada).**

ODGOVOR:

Odgovor nije moguće dati u ovom trenutku.

Što se tiče učešća socijalnih partnera, izveštaj pokazuje da u skladu sa crnogorskim zakonodavstvom predstavnici sindikata i udruženja poslodavaca učestvuju kao članovi Upravnog odbora Zavoda za zapošljavanje što osigurava njihovo učešće u donošenju odluka i implementaciji mjera.

Komiteta iz izveštaja Evropske komisije o Crnoj Gori za 2015. godinu (http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/kei_documents/2015/20151110_report_montenegro.pdf~H EAD=pobj), konstatuje da je situacija na tržištu rada poboljšana u 2014. godini, ali visoka nezaposlenost ostaje i dalje za brigu. Broj radnika porastao je za 7,1% u odnosu na prethodnu godinu, a registracija kod Zavoda za zapošljavanje je takođe porasla (4,7%). Ovo je djelimično zbog napora da se smanji rad na crno. Međutim, zaposlenost i stope aktivnosti su i dalje na niskom nivou, na 55,6% i 67,6% respektivno, i znatno su niže za žene. Nakon stagnacije na iznad 19% u toku pet uzastopnih godina, prosječna stopa nezaposlenosti pala je na 18,0% u 2014. godini i 17,7% u drugom kvartalu 2015. godine. Međutim, regionalne razlike su ogromne. Prosječna stopa nezaposlenosti u primorskom regionu iznosi 6,7%, u oštroj kontrasti sa 13,4% u centralnom regionu i 39% na sjeveru. Nezaposlenost mladih (15-24 godina) je i dalje visoka sa 35,8%. Dvije trećine nezaposlenih su bili bez posla u toku više od dvije godine. **Komiteta traži da se u sledećem izveštaju uključe komentari na ove primjedbe.**

KOMENTAR:

Situaciju na tržištu rada u prethodnim godinama odlikuje pozitivan razvoj, što se ogleda kretanjima stopa aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti.

Prema podacima iz Ankete o radnoj snazi (MONSTAT), stopa aktivnosti za populaciju starosne dobi 15-64 u 2014. godini iznosila je 61,6%, zatim 63,4% u 2016. godini dok je u 2018. godini bila 64,7%. U istom periodu kontinuiran rast bilježi i stopa zaposlenosti, koja je povećana sa 50,4% u 2014. godini na 52,0% u 2016. godini da bi u 2018. godini iznosila 54,7%. Paralelno, u referentnom periodu dolazi do smanjenja stope nezaposlenosti za 2,5 procentna poena (sa 18,0% u 2014. na 15,5% u 2018. godini). Iako je došlo do napretka u pogledu aktivnosti i zaposlenosti žena u poređenju sa prethodnim godinama, i dalje postoji značajan jaz u pogledu učinka na tržištu rada u poređenju sa muškarcima. Sa druge strane, stope nezaposlenosti za muškarce i žene bile su na približnom nivou u 2018. godini (15,6% : 15,3%).

Nezaposlenost mladih odlikuje trend smanjenja u periodu 2014-2018, pa je tako stopa nezaposlenosti za populaciju starosne dobi 15-24 zabilježila pad sa 35,8% u 2014. godini na 29,4% u 2018. godini. Uprkos navedenom, nezaposlenost mladih i dalje predstavlja jedan od najvažnijih izazova na tržištu rada.

Regionalne razlike su i dalje prisutne na tržištu rada, pa je u 2018. godini stopa nezaposlenosti u Primorskom regionu iznosila 3,4%, u Središnjem 7,9% dok je u Sjevernom bila 41,7%.

Prema poslednjim dostupnim administrativnim podacima, broj zaposlenih se povećao sa 177.027 u septembru 2015.g. na 205.650 u septembru 2019.g., odnosno za približno 28.000 radnih mjesta.

Član 1 - Pravo na rad

Stav 4 – Profesionalna orijentacija, obuka i rehabilitacija

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

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

Komitet smatra da situacija nije u skladu sa Poveljom iz sledećih razloga:

- **nije utvrđeno da je zagantovano pravo na profesionalnu orijentaciju u okviru obrazovnog sistema i tržišta rada (član 9.);**

ODGOVOR:

Odgovor dat u okviru izvještavanja na član 9.

- **nije utvrđeno da je garantovano stručno usavršavanje i prekvalifikacija za odrasle radnike (član 10. stav 3.);**

ODGOVOR:

Odgovor dat u okviru izvještavanja na član 10 stav 3

- **nije utvrđeno da je zagantovano pravo osoba sa invaliditetom na redovno obrazovanje i obuku (član 15. stav 1.).**

ODGOVOR:

Odgovor dat u okviru izvještavanja na član 15 stav 1.

Član 9 - Pravo na profesionalnu orijentaciju

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

Što se tiče mjera koje se odnose na profesionalnu orijentaciju osoba sa invaliditetom, kako u okviru obrazovnog sistema tako i tržišta rada, Komitet se poziva na svoju procjenu na osnovu člana 15. Povelje.

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:

Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti ("SL.list CG", br 24/19) propisano je, da je:

Nezaposleno lice je lice od 15 do 67 godina života, koje je crnogorski državljanin, nalazi se na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore sposobno ili djelimično sposobno za rad, koje nije zasnovalo radni odnos, aktivno traži zaposlenje i raspoloživo je za rad.

Nezaposlenim licem, u smislu stava 1 ovog člana, smatra se i stranac koji, u skladu sa posebnim zakonom, ima:

- *dozvolu za stalni boravak;*
- *dozvolu za privremeni boravak za lice bez državljanstva;*
- *dozvolu za privremeni boravak do tri godine, u skladu sa članom 220 Zakona o strancima („Službeni list CG“, broj 12/18);*
- *dozvolu za privremeni boravak radi spajanja porodice sa crnogorskim državljaninom ili sa strancem koji ima dozvolu za stalni boravak;*
- *dozvolu za privremeni boravak iz humanitarnih razloga;*
- *priznat status izbjeglice ili odobrenu dodatnu zaštitu;*
- *odobren azil, supsidijarnu zaštitu ili koji traži međunarodnu zaštitu, protekom roka od devet mjeseci od dana podnošenja zahtjeva za međunarodnu zaštitu.*

Dakle, sve navedene kategorije nezaposlenih lica imaju jednak pristup uslugama profesionalne orijentacije na tržištu rada.

Profesionalna orijentacija u okviru obrazovnog sistema

Komitet je ranije naveo (Zaključci 2012. godine) da je profesionalna orijentacija u sistemu obrazovanja uglavnom obezbijeđena besplatno, kroz rad školskih savjetnika u školama sa više od 400 učenika, i kroz rad psihologa u školama sa više od 800 učenika. U odgovoru na pitanje Komiteta, u izvještaju se navodi da u skladu sa Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, da bi se kvalifikovali kao školski savjetnici, lica moraju da imaju 240 kredita

CSPK, VII-1 nivo kvalifikacije obrazovanja na fakultetu društvenih nauka - psihologija i 5 godina radnog iskustva.

Pored usluga od strane školskih savjetnika i psihologa, dalje usluge profesionalne orijentacije u obrazovnom sistemu obezbjeđuje Centar za informisanje i profesionalno savjetovanje (CIPS), u okviru Zavoda za zapošljavanje, čija je osnovna uloga da uspostavi vezu između zapošljavanja i obrazovanja, zatim pripremi i pruži informacije koje bi mogle biti od koristi prilikom planiranja karijere.

Profesionalna orijentacija se zasniva na pomoći mladim ljudima i odraslima prilikom donošenja odluke o daljem obrazovanju, zanimanju, zapošljavanju i drugim pitanjima u vezi karijere.

U izvještaju se posebno ističe program "Profesionalna orijentacija i tržište rada u osnovnim i srednjim školama", koji je sproveo CIPS, kao i u obrazovne ustanove. Ovaj program je pokrenut 2011. godine od strane Zavoda za zapošljavanje i Ministarstva prosvete i sporta u cilju podsticanja razvoja karijere, pravilnog izbora zanimanja, zaposlenja ili preduzetništva, itd. Namijenjen je mladim ljudima u obrazovnom sistemu koji ulaze na tržište rada (učenici stručnih škola), kao i učenicima osnovnih i srednjih škola koji nastavljaju školovanje, koji će imati priliku da dobiju korisne informacije za izbor zanimanja i razvoj buduće karijere.

Prema izvještaju, 3.183 učenika je informisano od strane savjetnika za profesionalnu orijentaciju u okviru ovog programa, odnosno 2.575 učenika osnovnih škola u 30 škola i 608 učenika srednjih škola u 12 škola. Smjernice za izbor zanimanja su pružene za 646 učenika u osnovnim školama, i 50 učenika Gimnazije koji nastavljaju studije, 14 učenika srednjih stručnih škola koji nastavljaju studije, i 115 učenika iz stručnih škola koji ulaze na tržište rada.

Uzimajući u obzir ove podatke, Komitet 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:

U cilju lakšeg prilagođavanja djece sa posebnim obrazovnim potrebama urađen je program prelaska iz vrtića u osnovnu školu. Takođe, razvijen je Individualni tranzicioni plan - 1 (ITP-1) za prelazak učenika iz osnovne u srednju školu. Cilj je da se sagledaju sposobnosti i vještine djeteta sa posebnim obrazovnim potrebama. Ovaj obrazac propisuje uloge i zaduženja tima koji se formira za izradu i sprovođenje individualnog tranzicionog plana, predlaže aktivnosti koje je poželjno da se sprovedu u cilju procjene sposobnosti i interesovanja učenika za buduće zanimanje, saradnje između škola u cilju upoznavanja učenika sa programima stručnog obrazovanja i odabira odgovarajućeg obrazovnog programa. Kako bi se učenicima sa posebnim obrazovnim potrebama olakšao prelazak na tržište rada, urađen je i usvojen Individualni tranzicioni plan – 2 (ITP-2) koji povezuje obrazovanje i zapošljavanje. U ovom dijelu škola sarađuje s različitim pružaocima usluga za procjenu sposobnosti za zapošljavanje, izvođačima profesionalne rehabilitacije, resursnim centrima, službama zapošljavanja, poslodavcima i dr. Sprovode se redovne obuke, prošle godine realizovano šest dvodnevnih seminara za izradu ITP-1 za 208 učesnika, šest jednodnevni obuka za izradu ITP-2 za 96 učesnika iz srednjih škola.

U saradnji Ministarstva prosvjete, Centra za stručno obrazovanje i KulturKontakta – Austria sprovedeno je šest jednodnevnih obuka za 96 polaznika za multisektorsku i timsku izradu i realizaciju ITP-2, a što, osim predstavnika srednjih škola, podrazumijeva i saradničko učešće savjetnika CIPSa. NVO Staze u saradnji sa Ministarstvom prosvjete, MRSS, CIPS, Centra za stručno obrazovanje i KulturKontakta sprovelo istraživanje i uradilo Vodič i obuke za karijerno vođenje i savjetovanje djece s posebnim obrazovnim potrebama, KulturKontakt. Kroz sprovođenje ITP (individuealni tranzicioni plan) Startegija inkluzivnog obrazovanja apostrofira osnaživanje saradnje s pružaocima usluga u dijelu procjene sposobnosti, izvođačima profesionalne rehabilitacije, resursnim centrima, Zavodom za zapošljavanje, poslodavcima i dr. U narednom periodu neophodno je razviti mentorsko vođenje za ITP-2 u cilju bolje profesionalne orijentacije ove djece, kao i ulogu voditelja slučaja u centrima za socijalni rad. Zapošljavanje treba promovisati kao prednost u odnosu na do sada prisutnu oslonjenost i preferiranje socijalnih davanja.

Profesionalna orijentacija na tržištu rada

U izvještaju se ukazuje da u skladu sa Zakonom o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti, profesionalna orijentacija ima za cilj da pruži pomoć nezaposlenim licima, zaposlenima, učenicima, studentima i bilo kojoj drugoj osobi da objektivno razmišlja o, planira i uspije u svojoj karijeri, kao i da se usklade individualne potrebe i sposobnosti nezaposlenih lica sa potrebama i zahtjevima tržišta rada.

Profesionalna orijentacija je posebno obezbijeđena svakom licu kod Zavoda za zapošljavanje (4.883 lica u 2014. godini) od strane profesionalno obučених savjetnika za zapošljavanje. Svaka nezaposlena osoba može da ima koristi od profesionalne orijentacije i dobije pomoć u izradi individualnog plana zapošljavanja na osnovu strukturiranog intervjua sa savjetnikom. Posebne radionice se organizuju za lica koja namjeravaju da postanu preduzetnici. Za prvih šest mjeseci 2014. godine, izvršeno je 15.414 intervjua, izrađeno je 29.814 planova zapošljavanja, a 50.551 planova zapošljavanja je implementirano, dok je 174 nezaposlenih lica prisustvovalo informativnim seminarima, a 2,685 je imalo informativne razgovore. **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:

U 2015. godini uslugu grupnog profesionalnog informisanja koristilo je 595 lica iz evidencije nezaposlenih, usluge individualnog profesionalnog informisanja 1616, Psihološka obrada servisirana je za 526 korisnika, a individualno profesionalno savjetovanje servisirano je za 368 lica. Grupnim profesionalnim savjetovanjem obuhvaćeno je 56 nezaposlenih lica. Proces selekcije prošlo je 317 lica.

U 2016. godine, uslugu individualnog profesionalnog informisanja koristilo je 2.685 nezaposlenih, usluge grupnog profesionalnog informisanja 870 lica. Psihološka obrada servisirana je za 372 korisnika, a individualno profesionalno savjetovanje za 711 nezaposlenih lica. Grupnim profesionalnim savjetovanjem obuhvaćeno je 122 lica. Proces selekcije organizovan je za 384 nezaposlena lica.

Tokom 2017. godine, uslugu grupnog profesionalnog informisanja koristilo je 1.560 lica iz evidencije nezaposlenih, individualnog profesionalnog informisanja 2067 nezaposlenih lica. Psihološka obrada

servisirana je za 1.845 korisnika, a individualno profesionalno savjetovanje servisirano je za 1.705 nezaposlenih lica. Grupnim profesionalnim savjetovanjem obuhvaćeno je 725 lica. Proces selekcije prošlo je 784 lica.

Tokom 2018. godine, uslugu grupnog profesionalnog informisanja koristilo je 1.730 nezaposlenih lica. Uslugu individualnog profesionalnog informisanja 2.032. Psihološka obrada servisirana je za 1.676 korisnika, a individualno profesionalno isavjetovanje servisirano je za 2.442 nezaposlena lica. Grupnim profesionalnim savjetovanjem obuhvaćeno je 840 nezaposlenih lica, dok je proces selekcije prošlo je 774 lica.

Programi profesionalne orijentacije su pored nezaposlenih namijenjeni i zaposlenim, učenicima, studentima, kao i drugim licima.

Podaci o programima profesionalne orijentacije i u njima uključenim licima za period 2015. – 2018. godine su u sledećim tabelama:

Programi	Lica koja su koristila usluge profesionalne orijentacije tokom 2015. godine , a nijesu se nalazila u evidenciji nezaposlenih lica				
	Poslodavci	Učenici	Roditelji	Studenti	Lica koja traže promjenu zaposlenja
Prof. informisanje-grupno	/	3.927	/	72	/
Prof. informisanje-individualno	558	847	192	304	/
Prof. savjetovanje - grupno	/	1.138	/	31	/
Prof. savjetovanje-individualno	/	449	66		32

Programi	Lica koja su koristila usluge profesionalne orijentacije tokom 2016. Godine , a nijesu se nalazila u evidenciji nezaposlenih lica				
	Poslodavci	Učenici	Roditelji	Studenti	Lica koja traže promjenu zaposlenja
Profesionalno informisanje - grupno	/	2.171	/	95	50
Profesionalno informisanje - individualno	12	758	69	257	15
Profesionalno savjetovanje - grupno		827		157	40

Profesionalno savjetovanje - individualno	/	473	43	42	30
---	---	-----	----	----	----

Programi	Lica koja su koristila usluge profesionalne orijentacije tokom 2017. godine , a nijesu se nalazila u evidenciji nezaposlenih lica				
	Poslodavci	Učenci	Roditelji	Studenti	Lica koja traže promjenu zaposlenja
Profesionalno informisanje - grupno	100	2.781	83	214	33
Profesionalno informisanje - individualno	487	859	202	247	32
Profesionalno savjetovanje - grupno	34	1.268	/	99	43
Profesionalno savjetovanje - individualno	125	533	110	132	12

Programi	Lica koja su koristila usluge profesionalne orijentacije tokom 2018. godine , a nijesu se nalazila u evidenciji nezaposlenih lica				
	Poslodavci	Učenci	Roditelji	Studenti	Lica koja traže promjenu zaposlenja
Profesionalno informisanje - grupno	10	3.677	/	334	5
Profesionalno informisanje - individualno	176	716	198	262	25
Profesionalno savjetovanje - grupno	/	1.656	/	25	/
Profesionalno savjetovanje - individualno	157	540	257	44	25

U izvještaju se ne pružaju tražene informacije u vezi sa budžetskim sredstvima izdvojenim za profesionalnu orijentaciju na tržištu rada. 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. U međuvremenu Komitet ne nalazi da je pravo na profesionalnu orijentaciju na tržištu rada zagarantovano.

ODGOVOR:

Usluge profesionalne orijentacije su besplatne i dostupne nezaposlenim licima, zaposlenima koji žele da promijene zaposlenje, kao i učenicima, njihovim roditeljima i studentima. Usluge profesionalne orijentacije pružaju posebno obučeni savjetnici za profesionalnu orijentaciju, koji su po vokaciji psiholozi. Svaka od sedam područnih jedinica Zavoda za zapošljavanje ima najmanje jednog zaposlenog savjetnika za profesionalnu orijentaciju.

Krajem svake školske godine štampan je Informator "Kuda nakon osnovne škole", namijenjen učenicima završnog razreda osnovne škole. Tiraž ove publikacije 2015. godine je bio 8.000 primjeraka, 2016. i 2017. godine 7.000, dok je 2018. štampao u 8.000 primjeraka. Budžet za štampanje ove publikacije na godišnjem nivou iznosi 10.000 €.

Član 10 - Pravo na stručno usavršavanje

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

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

Srednje i visoko obrazovanje

Komitet uzima u obzir zakonodavni okvir koji reguliše obrazovanje (Euridika, Pregled, Crna Gora, 2015.).

Komitet iz izvještaja konstatuje da u stručnim školama ima oko 21.000 učenika, što predstavlja 68% od ukupnog broja učenika u srednjim školama. Nastavu obavlja oko 2.000 nastavnika. Upis učenika u stručnim školama se vrši putem konkursa koji objavljuje Ministarstvo prosvete na predlog škole.

Zakonom o stručnom obrazovanju propisano je da stručno obrazovanje obavljaju škole ili poslodavci zajedno sa školom. Osnov za sticanje kvalifikacije u stručnom obrazovanju je standard zanimanja, koji propisuje sadržaj stručne kvalifikacije na određenom nivou zahtjevnosti i određuje potrebna znanja, vještine i kompetencije za obavljanje ključnih poslova u zanimanju.

Komitet iz drugog izvora (Evropska fondacija za obuku, Mapiranje VET obrazovnih politika i praksi za socijalnu inkluziju i socijalnu koheziju, studija zemlje, Crna Gora) konstatuje da je, kada je riječ o prelasku iz škole na rad, sistem pronalaženja studenata nakon što napuste školu i dalje nerazvijen. Glavni problem u vezi sa tranzicijom od škole do posla je nivo znanja i vještina stečenih tokom stručnog obrazovanja. Poslodavci tvrde da studenti nemaju odgovarajuće praktične vještine zbog

čega oni ne mogu biti odmah uključeni u rad i da postoji raskorak između onoga što uče u školi i šta se očekuje da se izvrši na radnom mjestu. Prema nastavnicima, poslodavci imaju veoma visoka, a ponekad nerealna očekivanja i da bi bilo realno očekivati njihovo veće uključivanje i inicijativu u praktičnoj nastavi i pripravnničkim programima. **Komiteta želi da bude informisan o stopi zaposlenosti studenata koji su završili stručno obrazovanje u različitim stručnim školama.**

ODGOVOR:

Kako bi se smanjila neusaglašenost između onog što učenici uče u stručnim školama i potreba tržišta rada, u pripremu standarda zanimanja na kojima se baziraju obrazovni programi, aktivno se uključuju poslodavci i njihova udruženja. Od 2016. godine, u svim obrazovnim programima stručnog obrazovanja propisan je, radi unapređenja kompetencija učenika, minimalan fond časova praktične nastave kod poslodavca, bez obzira na opremljenost školskih radionica. Izmjenama Zakona o stručnom obrazovanju iz 2017. godine unaprijeđene su odredbe koje se odnose na praktično obrazovanje učenika kod poslodavca (dualno obrazovanje). Pored ostalog, naknade učenikima u dualnom obrazovanju za prvi i drugi razred obezbjeđuju se iz Budžeta. Naknade učenikima trećeg razreda su obaveza poslodavca.

Osim toga, Ministarstvo prosvjete obezbjeđuje stipendije za deficitarne kvalifikacije učenikima koji se obrazuju po programima za deficitarne kvalifikacije. U školskoj 2017/2018. dodijeljeno je 118 stipendija. U školskoj 2018/2019. dodijeljeno je 300 stipendija od čega je sredstva za 30 stipendija dodijelila Privredna komora. Za školsku 2019/2020. godinu dodijeljeno je 275 stipendija učenikima od čega je sredstva za 30 stipendija dodijelila Privredna komora.

Radi praćenja karijere učenika stručnih škola nakon završetka obrazovanja Ministarstvo je pripremio upitnik i odgovarajući softver za obradu odgovora. Međutim, i pored više pokušaja i dostavljanja upitnika na email adrese učenika koji su završili programe stručnih škola, nije dobijen potreban broj odgovora kako bi se na osnovu toga mogli donijeti odgovarajući zaključci. Odziv je bio manji od 10%. Sada se praćenje učenika koji završe srednju školu sprovodi kroz analizu podataka Zavoda za zapošljavanje o tome koliko se po pojedinim kvartalima na evidenciju Zavoda prijavilo lica bez radnog iskustva. U toku je izrada softvera analiza baza podataka Zavoda za zapošljavanje i drugih partnera koju, uz podršku ILO, realizuje Ministarstvo rada i socijalnog staranja. Podaci će omogućiti, pored ostalog, preciznije praćenje destinacije učenika stručnih škola.

Komiteta primjećuje da nisu preduzete dovoljne mjere da se vještine stečene kroz stručnu obuku usklade sa zahtjevima tržišta rada i na taj način da se premosti jaz između obrazovanja i rada. Zbog toga, Komiteta zaključuje da pravo na stručno osposobljavanje nije zagarantovano u praksi, jer su preduzete mjere nedovoljne da bi kvalifikacije stručnog obrazovanja bile relevantne iz perspektive profesionalne integracije na tržište rada.

Komiteta takođe uzima u obzir Strategiju za obrazovanje odraslih Crne Gore za period 2015-2025 koja daje smjernice kojima Crna Gora treba da teži u narednoj deceniji u oblasti obrazovanja odraslih. Prioritetni ciljevi utvrđeni Strategijom uključuju socijalnu inkluziju kroz doživotno učenje, unapređenje znanja i vještina u korist mobilnosti na tržišta rada, unapređenje kompetencija zaposlenih, uspostavljanje sistema osiguranja kvaliteta i pružanje fleksibilnog i održivog sistema obrazovanja odraslih. **Komiteta želi da bude informisan o sprovođenju Strategije.**

ODGOVOR:

Plan obrazovanja odraslih za period 2019-2022. obrazložen je kroz izlaganje prioriternih oblasti, koji su definisani Strategijom obrazovanja odraslih 2015-2025. Pet prioriternih ciljeva, koji su definisani Strategijom obrazovanja odraslih (2015-2025), a koji su osnov za planiranje aktivnosti u okviru Plana obrazovanja odraslih (2019-2022) su:

- 1. Programi i aktivnosti cjeloživotnog obrazovanja i učenja;*
- 2. Unapređenje znanja, vještina i kompetencija nezaposlenih lica;*
- 3. Unapređenje kompetencija zaposlenih;*
- 4. Osiguranje kvaliteta u obrazovanju odraslih;*
- 5. Obezbjedenje fleksibilnog i održivog sistema obrazovanja odraslih.*

Plan obrazovanja odraslih za period 2015-2019. je gotovo u cjelosti realizovan u više od 90 % planiranih radnih aktivnosti, dok praćenje realizacije važećeg Plana obrazovanja odraslih odnosno Godišnjeg plana, vrši Centar za stručno obrazovanje u saradnji sa institucijama i organizacijama koje su nosioci aktivnosti. Centar za stručno obrazovanje priprema Izvještaj o realizovanim aktivnostima i broju polaznika na godišnjem nivou i dostavlja Ministarstvu prosvjete.

Kao ključno ističemo. U toku 2018. godine u različite oblike edukativnih aktivnosti bilo je uključeno 28 996 učesnika/ce. Centar za stručno obrazovanje i Ministarstvo prosvjete su u okviru EPAL projekta, koji se realizuje kroz ERAZMUS+ program, uz finansijsku podršku Evropske komisije, proširio MEIS bazu podacima o sistemu obrazovanja odraslih: programi, nastavni kadar, polaznici, izdati sertifikati/potvrde/uvjerenja, plan realizacije obuka. Pružena je i andragoška didaktičko-metodička podrška nastavnicima koji realizuju program osnovne škole za odrasle kreiranjem 21 andragoškog priručnika za nastavnike. Takođe, posebno se ukazalo i na značaj andragoške teorije i prakse kroz održavanje regionalne konferencije na ovu temu. Objavljeni su i rezultati istraživanja obrazovnih potreba nastavnika za stručnim usavršavanjem i na bazi dobijenih rezultata realizovane su obuke. Na osnovu podataka koje su dostavili Centru za stručno obrazovanje licencirani organizatori obrazovanja odraslih različite programe obrazovanja za sticanje i razvoj ključnih kompetencija pohađalo je 346 polaznika/c koji su stekli javnu ispravu – potvrda o završetku programa, dok je programe obrazovanja za sticanje stručnih kvalifikacija pohađalo 507 polaznika/ca koji su u skladu sa Zakonom stekli javnu ispravu – sertifikat o završenom programu. U 2018. godini je 1539 kandidata starosti između 25 i 64 godine (uključujući i te godine) pohađalo programe obrazovanja odraslih, od kojih je nakon završetka obuke zaposleno 23,32%, dok je do 1. septembra u 2019. godini takvih kandidata bilo 1060.

Član 10 - Pravo na stručno usavršavanje

Stav 2 – Pripravnički staž

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

Komitet konstatuje iz drugog izvora (Evropska fondacija za obuku, Mapiranje VET obrazovnih politika i praksi za socijalnu inkluziju i socijalnu koheziju, studija zemlje, Crna Gora) da je, u skladu sa Zakonom o stručnom obrazovanju, praktična nastava organizovana u školama (učionice, laboratorije, školske zadruge) i u objektima van škola (ustanove, preduzeća i preduzetnici).

Komitet dalje konstatuje da nema formalno strogih propisa o uspostavljanju prakse u privrednim društvima, pa se stoga praksa zasniva na naporima i komunikaciji između škola i poslodavaca. Prema istom izvoru, nastavnici izvještavaju da mentori u kompanijama nemaju visok nivo pedagoških vještina. Takođe, nedostatak motivacije obje strane, studenata za sticanje novih znanja, i poslodavaca, je jedan od razloga za neefikasnu obuku u kompanijama. Pored toga, takođe je ukazano na nedostatak osiguranja kvaliteta u obuci u kompanijama, kao i na nizak nivo komunikacije između škola i preduzeća koja je uglavnom ograničena na formalnu, zvanično potrebnu, komunikaciju.

U svom prethodnom zaključku (Zaključci 2012.) Komitet je tražio da bude informisan o postojanju sistema obezbjeđivanja pripravnčkog staža, dužini pripravnčkog 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.

ODGOVOR:

Radi praćenja realizacije i unapređenja kvaliteta praktičnog obrazovanja kod poslodavaca uspostavljeno je Koordinaciono tijelo, koje čine predstavnici Privredne komore, Unije poslodavaca Crne Gore, Centra za stručno obrazovanje i Ministarstva prosvjete.

Centar za stručno obrazovanje utvrđuje uslove kod poslodavca za realizaciju dualnog obrazovanja. U tom procesu učestvuju i predstavnici škola. Svi učenici imaju individualne ugovore o praktičnom obrazovanju.

Organizovane su obuke za organizatore praktičnog obrazovanja, pripremljena su odgovarajuća uputstva za škole i instruktore praktičnog obrazovanja kod poslodavca.

Akreditovan je program za obuku instruktora, obučeno je 88 instruktora.

Za svaki klasifikacioni period sakupljamo od škola informacije i na osnovu njih pripremamo analize i preporuke koje se nakon toga upućuju školama.

Podaci su sledeći:

- *U prvoj godini, školskoj 2017/2018. u dualno obrazovanje bilo je uključeno 277 učenika i oko 100 poslodavaca.*

- *U školskoj 2018/2019. godini u dualno obrazovanje bilo je uključeno 570 učenika i oko 200 poslodavaca. U trećem razredu, kada naknadu obezbjeđuje poslodavac bila su 53 učenika.*

- *Tekuće školske godine u dualnom obrazovanju je preko 800 učenika i oko 270 poslodavaca.*

Prema raspoloživim podacima, oko 50% učenika trećeg razreda, koji su u junu završili obrazovanje kroz dualni oblik, nastavilo je radni angažman kod poslodavca. (Od 53 učenika koji su bili u trećem razredu, 28 učenika se zaposlilo.)

Član 10 - Pravo na stručno usavršavanje

Stav 3 - Stručno osposobljavanje i prekvalifikacija odraslih radnika

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

Prema izvještaju, obrazovanje odraslih u Crnoj Gori je važan dio obrazovnog sistema i regulisano je Opštim zakonom o obrazovanju i vaspitanju. Obrazovanje odraslih i obuka su jedna od mjera aktivne politike zapošljavanja. Ono obuhvata aktivnosti kojima se nezaposlenom licu daje mogućnost da stekne kvalifikacije za prvo zaposlenje, unaprijedi znanje u okviru istog zanimanja.

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.-**
PROSVJETA

ODGOVOR:

Odgovor dat u okviru pitanja iz člana 10 stav 1

Zaposleni

Komitet podsjeća da prema članu 10. stav 3. Povelje države potpisnice treba da preduzmu preventivne mjere protiv despecijalizacije još aktivnih radnika u opasnosti da postanu nezaposleni zbog tehnološkog i/ili ekonomskog razvoja.

U skladu sa članom 38. Zakona o radu, poslodavac je dužan da obezbijedi zaposlenom obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahtijeva preduzeće, uvede nove načine organizacije rada, a posebno kada je u pitanju usvajanje i primjena novih metoda u organizaciji i tehnologiji rada. Zaposleni je dužan da se podvrgne stručnom usavršavanju i specijalizaciji rada u skladu sa njegovim/njenim mogućnostima i potrebama radnog procesa. Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbjeđuju se iz sredstava poslodavca i kroz druge izvore, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima.

Komiteta 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:

Jedna od osnovnih aktivnosti Uprave za kadrove je stručno usavršavanje i osposobljavanje državnih i lokalnih službenika i namještenika. Državni službenik, odnosno namještenik ima pravo i obavezu da se stručno osposobljava i usavršava u cilju unaprjeđivanja znanja i vještina, odnosno sposobnosti radi vršenja poslova radnog mjesta. Stručno osposobljavanje i usavršavanje vrši se na osnovu programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja.

Programi stručnog osposobljavanja i usavršavanja su:

Opšti program stručnog osposobljavanja i usavršavanja namijenjen za sticanje, odnosno unaprjeđivanje osnovnih znanja i vještina.

Specifični programi stručnog osposobljavanja i usavršavanja namijenjeni za sticanje, odnosno unaprjeđivanje znanja i vještina za vršenje poslova radnog mjesta.

Osim realizacije obuka po različitim programima stručnog osposobljavanja i usavršavanja, Uprava za kadrove takođe realizuje i dva akreditovana programa obrazovanja i to: Program obrazovanja za sticanje ključnih vještina za upravljanje ljudskim resursima i Program obrazovanja za stručno usavršavanje državnih službenika za strategijsko planiranje.

Što se tiče troškova stručne obuke među organima, sredstva za pripremu i realizaciju opšteg i specifičnih programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbjeđuju se u budžetu Crne Gore.

Takođe sredstva za implementaciju akreditovanih programa obrazovanja su predviđena iz Sektorske budžetske podrške.

Dakle, osposobljavanje i usavršavanje državnih službenika i namještenika je njihovo pravo i obaveza koje je regulisano Zakonom o državnim službenicima i namještenicima i daje mogućnost zaposlenima u državnoj upravi da kroz različite programe osposobljavanja i usavršavanja steknu i usavrše određena znanja i vještine neophodne za poboljšanje procesa rada, uvođenje novog načina organizacije rada, a posebno kada dođe do usvajanja ili primjene novih načina rada ili sticanja ključnih vještina u obavljanju posla.

Kako je već navedeno, stručno osposobljavanje i usavršavanje kao i razvoj kadrova predstavljaju ključnu kariku u oblasti upravljanja ljudskim resursima i sistemsku funkciju organa za upravljanje kadrovima.

Kontinuirano stručno osposobljavanje službenika obezbjeđuje primjenu naučenog u radnom okruženju i omogućava da, usavršavajući se i obrazujući se permanentno, ostvaruje prava osiguranja od nezaposlenosti kao i mogućnost stalnog napredovanja u daljem profesionalnom radu.

Unija poslodavaca Crne Gore (UPCG), koja je reprezentativna organizacija poslodavaca na nacionalnom nivou, informiše da kako poslodavci imaju sve veće potrebe i zahtjeve za praktičnim znanjima i vještinama, to je neophodno u kontinuitetu usavršavanje i obučavanje radno aktivnog stanovništva. Usled globalne ekspanzije digitalizacije i inovacija, budućnost poslovanja nalaže i stvaranje novih poslova u raznim oblicima, što nameće poklanjanje veće pažnje stručnom sposobljavanju i usavršavanju u smislu podrške ekonomskom rastu i razvoju.

Međutim, prema zvaničnim podacima Monstata učešće populacije u koncept cjeloživotnog učenja je i dalje u našoj zemji na niskom nivou, ispod prosjeka EU.(poslednji nama znani podaci su 3,1% iz 2013.godine).

UPCG ne prati, niti raspolaže podacima o sprovođenju stručnog osposobljavanja na pojedinačnim primjerima, realizovani u okviru konkretnih firmi. Međutim, UPCG, u kontinuitetu, već duži niz godina sprovodi edukacije za svoje članstvo-privrednike, odnosno njihove zaposlene.

U nastavku slijedi kratak pregled sprovedenih edukacija za 2018/2019.godinu i broj zaposlenih koji su prošli obuke, koji se ujedno nalazi u Izvještaju o realizovanim aktivnostima za Godišnji plan obrazovanja odraslih za 2018. godinu u kojem i UPCG participira, takođe i u Izvještaju o realizovanim aktivnostima u sklopu Strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa.

29/03/2018 „Poreski karavan“ u Bijelom Polju i Beranama

Poreska uprava u saradnji sa Privrednom komorom i Unijom poslodavaca Crne Gore održala je u Beranama i Bijelom Polju prve dvije u nizu planiranih tribina u okviru projekta „Poreski karavan“, koji se već treću godinu organizuje u pripremi za praćenje turističke sezone.

Na tribini su učestvovali privrednici sa teritorije Berana, a tokom prezentacije i interaktivne diskusije isti su informisani o planovima Poreske uprave za praćenje predstojeće turističke sezone, koja nije fokusirana samo na primorsku oblast već i na turističke centre u sjevernoj regiji.

Privrednici su imali mogućnost da postave konkretna pitanja vezana za nedoumice koje imaju u tumačenju poreskih propisa ili za postupanje poreskih službenika u praksi, a naglašeno je strateško opredjeljenje Poreske uprave i Vladine komisije ka suzbijanju sive ekonomije i neselektivno sankcionisanje nelegalnog poslovanja.

Broj učesnika: 100

30/03/2018 Završna konferencija projekta UPCG o ženskom liderstvu i menadžmentu u Crnoj Gori

UPCG i Međunarodna organizacije rada, u saradnji sa Ministarstvom rada i socijalnog staranja, Ministarstvom ekonomije, Ministarstvom za ljudska i manjinska prava i Asocijacijom poslovnih žena Crne Gore, organizovali su završnu konferenciju projekta „Žene u menadžmentu u Crnoj Gori - Podrška liderstvu i profesionalnom razvoju žena u Crnoj Gori“ koja je održana u Podgorici.

U okviru radnog dijela konferencije održano je i prvo javno predstavljanje izvještaja Biroa za poslodavačke aktivnosti Međunarodne organizacije rada (ILO ACT/EMP) o ženama u biznisu i menadžmentu u istočnoj Evropi i centralnoj Aziji (“Women in business and management: Gaining Momentum in Eastern Europe and Central Asia”), što je i Crnu Goru i sam događaj stavilo u fokus regionalnih dešavanja.

Broj učesnika: 70

April-maj 2018 „Poreski karavan“ u Budvi

Tokom tribine prezentovani su rezultati praćenja prošlogodišnje ljetnje sezone, a obveznici su upozoreni da će, na osnovu analize rizika i dosadašnjeg ponašanja poreskih obveznika, tokom ove sezone fokus aktivnosti inspekcijuskog nadzora biti upravo na obveznicima kod kojih je prethodno bio utvrđen nizak stepen poreske discipline, odnosno na onim obveznicima kod kojih su bili utvrđeni čak i višestruki prekršaji ili kojima je bila izrečena mjera privremene zabrane obavljanja djelatnosti.

Obveznici su u direktnoj komunikaciji sa poreskim službenicima imali mogućnost da se upoznaju sa novostima u poreskoj legislativi, kao i da postave pitanja vezana za tumačenje pojedinih odredbi propisa.

Nakon održanih događaja u Beranama, Bijelom Polju, Pljevljima i Budvi, tribine za poreske obveznike realizovane su 19. aprila u Ulcinju i 26. aprila u Baru, a zatim tokom maja u Tivtu, Kotoru, Herceg Novom, Nikšiću i Podgorici.

Broj učesnika: 500

24/04/2018 Savjetovanje povodom početka primjene novog Zakona o strancima

UPCG, u saradnji sa Ministarstvom unutrašnjih poslova Crne Gore, 24. aprila organizovala je jednodnevno savjetovanje povodom početka primjene novog Zakona o strancima koji je stupio na snagu 3. marta 2018. godine.

Nakon što su predstavnici Ministarstva unutrašnjih poslova prezentovali novi Zakon o strancima sa posebnim akcentom na novine u odnosu na prethodni, privrednici su imali priliku da, u neposrednoj komunikaciji sa njima, ukažu na probleme, dobiju odgovore i razriješe dileme koje su se pojavile u praksi, a tiču se primjene ovog propisa.

Broj učesnika: 50

01/06/2018 „Poreski karavan“ – završna tribina u Podgorici

Tribina održana u Podgorici predstavljala je jedaneasti događaj u okviru karavana, koji se realizuje u saradnji sa Unijom poslodavaca, a u čiju realizaciju se uključila i Privredna komora.

Projekat „Poreski karavan“ dio je Akcionog plana Poreske uprave za praćenje ljetnje turističke sezone, a isti je već treći put organizovan u okviru proaktivnog pristupa Poreske uprave, usmjerenog na jačanje kapaciteta za pružanje usluga poreskim obveznicima i dvosmjerne komunikacije, u cilju podsticanja dobrovoljnog poštovanja propisa od strane poreskih obveznika i unapređenja stepena poreske discipline na dugoročnom nivou.

Broj učesnika: 100

01/06/2018 Okrugli sto: Dualno obrazovanje u Crnoj Gori

Okrugli sto održan u Uniji poslodavaca CG bio je još jedna prilika da se Ministarstvo prosvjete susretne sa crnogorskom privredom u okviru kampanje “Stručno je ključno! Zaposli se, zaradi i sebe izgradi – dualno obrazovanje”, te da se čuju mišljenja privrednika o prethodnoj godini primjene ovog sistema, ali i planovima za budućnost.

Broj učesnika: 20

18/06/2018 Radionica „Neformalna ekonomija u Crnoj Gori“

UPCG i Međunarodna organizacija rada organizovali su u saradnji sa predstavnicima Unije slobodnih sindikata i Saveza sindikata Crne Gore, radionicu pod nazivom „Neformalna ekonomija u Crnoj Gori“, u okviru projekta „Promocija tranzicije sa formalne na neformalnu ekonomiju“ finansiranog od strane Međunarodne organizacije rada. Cilj događaja je bio prezentacija pozicionih dokumenata izrađenih od strane socijalnih partnera koji se odnose na suzbijanje neformalne ekonomije, kao i prezentacija promo-kampanje koja će biti implementirana u sklopu pomenutog projekta.

Broj učesnika: 20

16/11/2018 Radni sastanak povodom Zakona o fiskalizaciji u prometu proizvoda i usluga

UPCG u saradnji sa Ministarstvom finansija i Poreskom upravom, organizovala je sastanak posvećen analizi ordedaba Nacrta Zakona o fiskalizaciji u prometu proizvoda i usluga, kao i planiranog modela elektronske fiskalizacije za gotovinske i bezgotovinske transakcije.

Jedan dio prisutnih članova UPGC dao je komentare na postojeći tekst zakona i planirani projekat elektronske fiskalizacije, kako sa legislativnog, tako i sa tehničkog stanovišta, iznoseći sumnje da li će novo rješenje rezultirati rješavanjem problema koji postoje u trenutnom modelu evidentiranja prometa i povećanjem stepena poreske discipline, kao i obuhvatom privrednika koji posluju van legalnih tokova. Prezentujući konkretne primjedbe na predloženo tehničko rješenje elektronske fiskalizacije ponudili su alternativna rješenja, koja se odnose na unapređenje i nadgradnju postojećeg sistema, uz manje troškove i bolje efekte.

Broj učesnika: 110

14/12/2018 Konferencija „Jaka privreda – uspješna Crna Gora“

Na konferenciji „Jaka privreda – uspješna Crna Gora“, koju su organizovali Unija poslodavaca Crne Gore i Međunarodna organizacija rada u okviru projekta „Smanjenje parafiskalnog opterećenja u tri opštine u Crnoj Gori“, koji finansira ILO, predstavljen je novi strateški dokument UPGC „Analiza parafiskaliteta na lokalnom nivou: opštine Budva, Bijelo Polje i Danilovgrad“.

Broj učesnika: 120

Savez sindikata Crne Gore (SSCG), koji je jedan od dvije reprezentativne organizacije zaposlenih na nacionalnom nivou, ne raspolaže preciznim podacima po pitanju obuke zaposlenih od strane

poslodavaca u svrhu smanjenja rizika od gubitka posla zbog tehnološkog i/ili ekonomskog razvoja. Smatraju da centralizovano prikupljanje podataka o organizovanju takvih aktivnosti, njihov monitoring i analiza mjerila uspjeha, sa definisanim učešćem socijalnih partnera i drugih interesnih strana bi bilo od velike koristi kako za zaposlene, tako i za poslodavce.

Obzirom da za sada ne postoji centralna baza podataka koja obrađuje ovu tematiku i da je potreban sistematski pristup rješavanju ovakvih pitanja, u Savezu sindikata Crne Gore su mišljenja da bi se na sjednicama Socijalnog savjeta Crne Gore ovo pitanje moglo i trebalo razmatrati.

*Druga reprezentativna organizacija sindikata na nacionalnom nivou, **Unija slobodnih sindikata Crne Gore (USSCG)** smatra da poslodavci ovoj vrsti obuka daju veoma malo prostora, i pored činjenice da je Zakonom o radu propisano da zaposleni ima pravo na stručno obrazovanje, odnosno da je poslodavac dužan da omogući zaposlenom obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahtijeva potreba procesa rada, uvođenje novog načina organizacije rada, a posebno kada dođe do usvajanja i primjene novih metoda u organizaciji i tehnologiji rada. Ovo tim prije što takve obuke podrazumijevaju troškove za poslodavce. Jedino oni kolektivi, prvenstveno misle na privatni sektor, koji imaju kvalitetne kolektivne ugovore imaju osigurane obuke za svoje zaposlene. Pri čemu je važno naglasti da se u tim kolektivnim ugovorima sindikati uglavnom izborili da ova vrsta obuka bude spovođena, po pravilu, u toku radnog vremena, a ne nakon isteka punog radnog vremena, odnosno vikendom, kakva je uglavnom praksa u Crnoj Gori. Činjenica je, međutim, da je zanemarljiv broj kolektivnih ugovora koji detaljnije regulišu ovo zakonsko pravo.*

Na žalost, USSCG ne posjeduje egzatne podatke o ukupnoj stopi učešća lica u obukama, procentu zaposlenih koji učestvuju u stručnom osposobljavanju, ukupnim troškovima i vrstama kontinuiranog stručnog obrazovanja i osposobljavanja.

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.

Komitet podsjeća da su pokazatelji od posebnog interesa kada je u pitanju stručno osposobljavanje za nezaposlene, broj učesnika, stanje u nacionalnoj potrošnji i rezultati napora, odnosno efekat zapošljavanja (Zaključci XIV-2 (1998.), Izjava o tumačenju člana 10. stav 3.).

ODGOVOR:

Programi obrazovanja i osposobljavanja odraslih

Ova mjera aktivne politike zapošljavanja realizuje se kroz programe obrazovanja za sticanje stručnih kvalifikacija i za sticanje ključnih vještina u cilju povećanja zapošljivosti, odnosno zapošljavanja uspješnih učesnika programa. Izvođači programa su organizatori obrazovanja odraslih, odnosno

pravna lica koja posjeduju licencu, izdatu od Ministarstva prosvjete, za izvođenje javno važećih programa obrazovanja i osposobljavanja odraslih.

Programi obrazovanja i osposobljavanja odraslih u 2015. godini realizovani su za 892 nezaposlena lica, od kojih za 717 lica programi sticanja stručnih kvalifikacija, a programi sticanja ključnih vještina za 175 lica kojima je utvrđena potreba za usvajanjem dodatnih znanja, vještina i kompetencija traženih na tržištu rada. Pored navedenog, realizovan je i program osposobljavanja za rad na konkretnom random mjestu za 86 lica. Lica ženskog pola, u navedenim programima učestvovala su sa 56%, mladi sa 38%, a dugoročno nezaposlena lica sa 48%. Učešće lica uključenih u ove programme, u ukupnom broju učesnika mjera aktivne politike zapošljavanja u 2015. godini iznosilo je 27,4%, dok je učešće sredstava za realizaciju ovih programa u ukupno raspoloživim sredstvima za mjere aktivne politike zapošljavanja, u 2015. godini, iznosilo 15,7 %.

Zavod za zapošljavanje je, tokom 2016. godine, realizovao programe obrazovanja i osposobljavanja, za 454 nezaposlena lica, u saradnji sa 27 organizatora obrazovanja odraslih. Programi sticanja stručnih kvalifikacija realizovani su za 353, a programi sticanja znanja i vještina za 101 nezaposleno lice. Lica ženskog pola, u navedenim programima učestvovala su sa 59%, mladi sa 66%, a dugoročno nezaposlena lica sa 57%. Učešće korisnika programa obrazovanja i osposobljavanja odraslih u ukupnom broju korisnika programa aktivne politike zapošljavanja, u 2016. godini, iznosi 22,6%. Učešće sredstava utrošenih za realizaciju programa obrazovanja i osposobljavanja odraslih u ukupno utrošenim sredstvima za realizaciju programa aktivne politike zapošljavanja, u izvještajnom period, iznosi 10,3%.

Programi obrazovanja i osposobljavanja odraslih su, u 2017. godini, realizovani za 553 nezaposlena lica, u saradnji sa 20 licenciranih organizatora obrazovanja odraslih. U programe sticanja stručnih kvalifikacija uključeno je 338 lica, a u programe sticanja znanja i vještina 215 nezaposlenih lica. Učešće žena u navedenim programima iznosilo je 51,45%, mladih 19,3%, a dugoročno nezaposlenih lica iznosilo je 61,28%. Učešće sredstava utrošenih za realizaciju programa obrazovanja i osposobljavanja odraslih u ukupno utrošenim sredstvima za realizaciju programa aktivne politike zapošljavanja, u izvještajnom periodu, iznosi 12%. Učešće lica koja su učestvovala u programima obrazovanja i osposobljavanja odraslih u ukupnom broju učesnika programa aktivne politike zapošljavanja, u 2017 godini, iznosi 24,63%.

Programi obrazovanja i osposobljavanja odraslih su, u 2018. godini, realizovani za 1.295 nezaposlenih lica, u saradnji sa 47 licenciranih organizatora obrazovanja odraslih. U programe sticanja stručnih kvalifikacija uključena su 554 lica, a u programe sticanja znanja i vještina 741 nezaposleno lice. Učešće lica ženskog pola je 52,8%, mladih 38,6% i dugoročno nezaposlenih lica 39,5%. Učešće lica koja su uključena u programe obrazovanja i osposobljavanja odraslih u ukupnom broju učesnika programa aktivne politike zapošljavanja u 2018 godini, iznosi 34,6%. Učešće sredstava utrošenih za realizaciju programa obrazovanja i osposobljavanja odraslih u ukupno utrošenim sredstvima za realizaciju programa aktivne politike zapošljavanja, u izvještajnom periodu, iznosi 16,2%.

Član 10 - Pravo na stručno usavršavanje

Stav 4 - Dugoročno nezaposlena lica

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

U izvještaju se navodi da dugoročna nezaposlenost, povećana visokom stopom nezaposlenosti mladih, ostaje jedan od izazova na tržištu rada u Crnoj Gori. U vezi s tim, Komitet konstatuje iz drugog izvora, Izvještaja Evropske komisije za 2015. godinu (http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_montenegro.pdf) da je u 2014. godini u Crnoj Gori, stopa nezaposlenosti iznosila 18%; dugoročna stopa nezaposlenosti iznosila je bila 14%, a stopa nezaposlenosti mladih iznosila je 35,8%. Komitet uzima u obzir visoku stopu nezaposlenosti, posebno među mladima. Pomenuti izvještaj navodi da kritična situacija na tržištu rada ostaje ključno pitanje i da su neophodni dalji naponi da bi se smanjila strukturalno visoka stopa nezaposlenosti.

Da bi bio u stanju da procijeni situaciju i usklađenost Crne Gore sa članom 10. stav 4. Povelje, u svom prethodnom zaključku (Zaključci 2012.) Komitet je zatražio da se u sledećem izvještaju navedu informacije o konkretnim pokazateljima usklađenosti sa ovom odredbom, kao i o tome da li je bilo zahtjeva državljana drugih država članica koji zakonito borave u Crnoj Gori da dobiju pristup stručnom osposobljavanju kada su dugoročno nezaposleni. Dok čeka na prijem traženih podataka, Komitet odlaže svoj zaključak i smatra da odsustvo zahtijevanih informacija predstavlja povredu obaveze izvještavanja koju je Crna Gora preuzela u skladu sa Poveljom.

U odgovoru na zahtjev Komiteta, izvještaj ukazuje da se program stručne obuke pruža mladim licima već 3. uzastopnu godinu. Komitet primjećuje da u izvještaju ne postoje informacije o vrstama stručne obuke predviđenim za ovu specifičnu kategoriju i za ostala dugoročno nezaposlena lica.

Komitet ponovo traži da se u sledećem izvještaju uključe informacije o: vrsti obuke i mjerama prekvalifikacije dostupnim na tržištu rada; broju lica koja prolaze ove vrste obuke; posebnoj pažnji posvećenoj mladim dugoročno nezaposlenim licima; i uticaju mjera na smanjenje dugoročne nezaposlenosti.

ODGOVOR:

Oposobljavanje za rad kod poslodavaca-kaao mjera aktivne politike zapošljavanja

Polazeći od programskih zadataka utvrđenih na osnovu zahtjeva tržišta rada i nedovoljne mogućnosti nezaposlenih da im odgovore, Zavod za zapošljavanje je realizovao program osposobljavanja za rad kod poslodavca

Mjera je u 2015. godini realizovana kod 147 poslodavaca iz privatnog sektora, koji su, u trajanju od jednog do četiri mjeseca, osposobljavali nezaposlena lica i na taj način obezbijedili nedostajuću radnu snagu za rad u uslužnim djelatnostima, turizmu i ugostiteljstvu, drvoprerađi i drugim djelatnostima. Kroz ovaj vid saradnje sa poslodavcima svim učesnicima mjere, obezbijeđeno je zapošljavanje kod poslodavaca koji su realizovali programe osposobljavanja za rad, na poslovima za čije obavljanje su osposobljeni. Zapošljavanjem 537 dugoročno nezaposlenih lica, na određeno vrijeme, u trajanju od tri do 12 mjeseci, ostvareni su očekivani rezultati realizacije ovog programa podsticanja zapošljavanja teže zapošljivih nezaposlenih lica.

Ovom mjerom obuhvaćeno je 537 dugoročno nezaposlenih lica koja nijesu bila u radnom odnosu u poslednjih šest mjeseci, jer njihova stečena znanja i vještine nijesu bile dovoljne za zapošljavanje. Mjerom su prije svega, obuhvaćena dugoročno nezaposlena lica sa stečenim srednjim obrazovanjem

(84,4%), mlada lica (61,8%) dok su lica ženskog pola učestvovala sa 31% . Učešće lica iz sjevernih i manje razvijenih opština, iznosilo je 77,6%.

Učešće lica uključenih u ove programme, u ukupnom broju učesnika mjera aktivne politike zapošljavanja u 2015. godini iznosilo je 15%, dok je učešće sredstava za realizaciju ovih programa u ukupno raspoloživim sredstvima za mjere aktivne politike zapošljavanja , u 2015. godini, iznosilo 16,5 %.

Program je, u 2016. godini, realizovan u saradnji sa poslodavcima iz privatnog sektora, koji su ostvarili neto porast broja zaposlenih u odnosu na prosječan broj zaposlenih u poslednjih 12 mjeseci i iskazali spremnost da sprovođenjem programa osposobljavanja, obezbijede nedostajuću radnu snagu. Realizacijom programa osposobljavanja, 250 nezaposlenih lica koja nijesu bila u radnom odnosu u poslednjih 12 mjeseci, zaposlila su se kod poslodavaca koji su sproveli program. U strukturi zaposlenih, mladi učestvuju sa 37%, lica ženskog pola sa 46%, dok lica iz sjevernih i manje razvijenih opština, učestvuju sa 77%., Sprovođenjem programa osposobljavanja, u trajanju od jednog do tri mjeseca, 99 poslodavaca iz privatnog sektora, obezbjedilo je nedostajuću radnu snagu za rad u uslužnim djelatnostima, turizmu i ugostiteljstvu, drvoprerađi i drugim djelatnostima. Ovim vidom saradnje sa poslodavcima nezaposlena lica osposobljena su za rad i zaposlena kod poslodavaca koji su realizovali programe osposobljavanja, u trajanju od tri do osam mjeseci.. Zapošljavanjem 250 lica iz evidencije Zavoda za zapošljavanje, od kojih 18,4%, u trajanju od tri mjeseca, 6,8 % četiri mjeseca, 7,2 % pet mjeseci, 23,6 % šest mjeseci, 4,8 % sedam mjeseci i 39,2 %, u trajanju od osam mjeseci, ostvareni su očekivani programski rezultati. Učešće lica zaposlenih realizacijom programa osposobljavanja za rad kod poslodavca u ukupnom broju učesnika programa aktivne politike zapošljavanja, u 2016. godini, iznosi 12,4 %. Učešće sredstava utrošenih za realizaciju programa osposobljavanja za rad kod poslodavca u ukupno utrošenim sredstvima za realizaciju programa aktivne politike zapošljavanja, u izvještajnom periodu, iznosi 18,1%.

U 2017. godini, program je realizovan u saradnji sa poslodavcima iz privatnog sektora, koji su ostvarili neto porast broja zaposlenih u odnosu na prosječan broj zaposlenih u poslednjih 12 mjeseci i iskazali spremnost da sprovođenjem svojih programa osposobljavanja, u najkraćem trajanju od jednog mjeseca, obezbijede nedostajuću radnu snagu. Realizacijom navedenog programa, 100 nezaposlenih lica, koja nijesu bila u radnom odnosu u poslednjih šest mjeseci, zaposlila su se kod poslodavaca koji su sproveli program. U strukturi zaposlenih, mladi učestvuju sa 42%, lica ženskog pola sa 45%, dok lica sa stečenim srednjim obrazovanjem učestvuju sa 69%. Učešće lica iz sjevernih i manje razvijenih opština iznosi 75%.

Sprovođenjem programa osposobljavanja u trajanju od jednog mjeseca, 56 poslodavaca iz privatnog sektora obezbjedilo je nedostajuću radnu snagu za rad u uslužnim djelatnostima, turizmu i ugostiteljstvu i drugim djelatnostima. Ovim vidom saradnje sa poslodavcima, nezaposlena lica su osposobljena za rad i zaposlena kod poslodavaca koji su realizovali programe osposobljavanja, u trajanju od tri mjeseca.

Učešće lica zaposlenih realizacijom programa osposobljavanja za rad kod poslodavca u ukupnom broju učesnika programa aktivne politike zapošljavanja u 2017. godini, iznosi 4,45%. Učešće sredstava utrošenih za realizaciju programa osposobljavanja za rad kod poslodavca u ukupno utrošenim sredstvima za realizaciju programa aktivne politike zapošljavanja, u izvještajnom periodu, iznosi 5,89%.

Oposobljavanje za samostalan rad-kao mjera aktivne politike zapošljavanja

Saglasno programskim zadacima u sprečavanju posledica dugoročne nezaposlenosti realizovan je program osposobljavanja za samostalan rad.

Zavod je, u 2015. godini ostvario saradnju sa 87 poslodavaca iz privatnog sektora iz opština sjevernog regina i Ulcinja i Cetinja kao manje razvijenih opština. Poslodavci su sprovedli programske sadržaje prilagođene profesionalnim i ličnim karakteristikama korisnika i uz obezbijeđen mentoring, osposobili ih za samostalno obavljanje poslova, u okviru nivoa obrazovanja. Program je realizovan za 123 nezaposlena lica koja nijesu imala radno iskustvo u nivou obrazovanja, od kojih je za 109 lica obezbijeđeno prvo zapošljavanje u trajanju od šest mjeseci i za 14 lica u trajanju od devet mjeseci.

Lica ženskog pola, u navedenim programima učestvovala su sa 47,2 %,dok je učešće mladih iznosilo 71,5%. Učešće lica uključenih u ove programme, u ukupnom broju učesnika mjera aktivne politike zapošljavanja u 2015. godini iznosilo 3,4 %, dok je učešće sredstava za realizaciju ovih programa u ukupno raspoloživim sredstvima za mjere

U 2016. godini, program osposobljavanja za samostalan rad realizovan je za 71 nezaposleno lice bez iskustva u nivou obrazovanja stečenim, prije manje od dvije godine. Na planu realizacije programa, Zavod je ostvario saradnju sa 51 poslodavcem iz privatnog sektora koji su ostvarili neto porast broja zaposlenih u odnosu na prosječan broj zaposlenih u poslednjih 12 mjeseci i obezbijedili prostorne, tehničke i kadrovske uslove za uspješno sprovođenje programa. Programom je obezbijeđeno osposobljavanje uz rad za nezaposlena lica sa stečenim III i IV nivoom obrazovanja, u trajanju od šest mjeseci. Sa aspekta starosne i polne strukture učešće zaposlenih lica do 25 godina života iznosi 88%, a lica ženskog pola 42%. Učešće lica iz sjevernih i manje razvijenih opština iznosi 66%. Poslodavci su sprovedli programske sadržaje prilagođene profesionalnim i ličnim karakteristikama korisnika i uz obezbijeđen mentoring, osposobili ih za samostalno obavljanje poslova u nivou obrazovanja. Učešće zaposlenih u programu osposobljavanja za samostalan rad u ukupnom broju učesnika programa aktivne politike zapošljavanja, u 2016. godini, iznosi 3,5%. Učešće sredstava utrošenih za realizaciju programa osposobljavanja za samostalan rad u ukupno utrošenim sredstvima za realizaciju programa aktivne politike zapošljavanja, u izvještajnom period, iznosi 5%.

U 2017. godini program osposobljavanja za samostalan rad realizovan je za 50 lica bez iskustva u nivou obrazovanja stečenog prije manje od dvije godine. Na planu realizacije programa, Zavod je ostvario saradnju sa 33 poslodavca iz privatnog sektora koji su ostvarili neto porast broja zaposlenih u odnosu na prosječan broj zaposlenih u poslednjih 12 mjeseci i obezbijedili prostorne, tehničke i kadrovske uslove za uspješno sprovođenje programa. Programom je obezbijeđeno osposobljavanje za samostalan rad nezaposlenih lica sa stečenim III i IV nivoom obrazovanja, u trajanju od šest mjeseci. Sa aspekta starosne i polne strukture učešće zaposlenih lica do 24 godine starosti iznosi 100%, a lica ženskog pola 46%. Učešće lica iz sjevernih i manje razvijenih opština iznosi 72%. Poslodavci su, uz obezbijeđen monitoring, osposobljavali učesnike za samostalan rad u nivou obrazovanja. Učešće lica zaposlenih realizacijom programa osposobljavanja za samostalan rad u ukupnom broju učesnika programa aktivne politike zapošljavanja u 2017. godini, iznosi 2.22%. Učešće sredstava utrošenih za realizaciju programa osposobljavanja za samostalan rad u ukupno utrošenim sredstvima za realizaciju programa aktivne politike zapošljavanja, u izvještajnom periodu, iznosi 4,42%.

Što se tiče uslova za državljane drugih država članica koji zakonito borave u Crnoj Gori da dobiju pristup stručnom osposobljavanju kada su dugoročno nezaposleni, izvještaj ukazuje da prema crnogorskom zakonodavstvu, stranac sa stalnim ili privremenim boravkom ima pravo na rad i pristup pripravničkom stažu pod istim uslovima kao državljani Crne Gore. Komitet iz izvještaja Evropske komisije za 2015. godinu konstatuje da novi zakon o strancima nameće dodatna ograničenja na zapošljavanje stranaca u Crnoj Gori i treba da se uskladi sa zakonodavstvom EU. **S tim u vezi, Komitet**

traži objašnjenje o tome koje kategorije stranaca i u kojim slučajevima dugoročno nezaposleni stranci nemaju jednak tretman kao crnogorski državljani u pitanjima pristupa stručnoj obuci.

ODGOVOR:

Prema važećoj odredbi člana 93 Zakona o strancima („Sl.list CG“, br.12/18 i 3/19, kao i prema ranijim zakonskim rješenjima) stranci koji imaju stalni boravak, odnosno dugoročni boravak u Crnoj Gori, imaju pravo na rad i zapošljavanje, posredovanje pri zapošljavanju i prava za vrijeme nezaposlenosti, obrazovanje i stručno usavršavanje, priznavanje diploma i sertifikata, pristup tržištu roba i usluga, kao i druga prava u skladu sa zakonima kojima se uređuje način ostvarivanja tih prava.

Prema tome Zakon o strancima ne ograničava prava stranaca kojima je odobren stalni boravak u Crnoj Gori, kada je u pitanju ostvarivanje prava na rad, zapošljavanje, stručno obrazovanje i druga prava, a stranci sva svoja dalja prava ostvaruju u skladu sa posebnim zakonima kojima se reguliše određena oblast.

Kada je u pitanju privremeni boravak radi rada u Crnoj Gori stranci mogu dobiti dozvolu za privremeni boravak radi zapošljavanja, sezonskog zapošljavanja, pružanja ugovorenih usluga i kretanja lica unutar stranog privrednog društva.

Godišnji broj dozvola za privremeni boravak i rad stranca (godišnja kvota) utvrđuje Vlada u skladu sa migracionom politikom, stanjem i kretanjem na tržištu rada, a godišnjom kvotom utvrđuju se djelatnosti u kojima se stranci mogu zapošljavati. U određenim slučajevima strancima se može izdati dozvola za boravak i rad i mimo godišnje kvote.

Na osnovu dozvole za privremeni boravak i rad stranac može da radi u Crnoj Gori samo na poslovima za koje mu je izdata dozvola za privremeni boravak i rad i samo kod poslodavca koji ga zapošljava, što znači da ne može biti ustupan na rad drugom poslodavcu, niti raspoređivan na drugim poslovima.

Dakle, kao što smo naveli novim Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, nezaposleno lice je lice od 15 do 67 godina života, koje je crnogorski državljanin, nalazi se na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore sposobno ili djelimično sposobno za rad, koje nije zasnovalo radni odnos, aktivno traži zaposlenje i raspoloživo je za rad.

Nezaposlenim licem, u smislu stava 1 ovog člana, smatra se i stranac koji, u skladu sa posebnim zakonom, ima:

- dozvolu za stalni boravak;
- dozvolu za privremeni boravak za lice bez državljanstva;
- dozvolu za privremeni boravak do tri godine, u skladu sa članom 220 Zakona o strancima („Službeni list CG“, broj 12/18);
- dozvolu za privremeni boravak radi spajanja porodice sa crnogorskim državljaninom ili sa strancem koji ima dozvolu za stalni boravak;
- dozvolu za privremeni boravak iz humanitarnih razloga;
- priznat status izbjeglice ili odobrenu dodatnu zaštitu;
- odobren azil, supsidijarnu zaštitu ili koji traži međunarodnu zaštitu, protekom roka od devet mjeseci od dana podnošenja zahtjeva za međunarodnu zaštitu.

Dakle, sve navedene kategorije nezaposlenih lica, koja se nalaze na evidenciji nezaposlenih imaju jednak pristup mjerama aktivne politike zapošljavanja.

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

Stav 1 - Stručna obuka za osobe sa invaliditetom

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

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".

Komitet 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" je sadržana u članu 2 stav 2 Zakona o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom, i glasi:

"Lice sa invaliditetom je lice koje ima dugoročno fizičko, mentalno, intelektualno ili senzorno oštećenje, koja u sadejstvu sa različitim barijerama mogu otežati puno i efektivno učešće tog lica u društvu na osnovu jednakosti sa drugima".

Treba imati u vidu da pravni sistem Crne Gore predviđa obavezu horizontalnog usklađivanja propisa, te, kroz član 1 Zakona o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom, ostavlja prostor definisanja pojma "lica sa invaliditetom" kroz druge propise u skladu sa predmetima tih zakona.

Zakonodavstvo koje zabranjuje diskriminaciju

U prethodnom zaključku (Zaključci 2012.), Komitet je zatražio da sledeći izveštaj precizira detaljno zakonodavstvo za borbu protiv diskriminacije, koje se bavi obrazovanjem. U odgovoru na pitanje Komiteta, u izveštaju se navodi da je **Zakon o zabrani diskriminacije osoba sa invaliditetom iz 2011. godine izmijenjen i dopunjen 26. juna 2015. godine** (van referentnog perioda). Član 21. novog zakona zabranjuje diskriminaciju u obrazovanju i stručnom osposobljavanju. U izveštaju se takođe naglašava da je sproveden izvestan broj aktivnosti kako bi se efikasno primijenio novi zakon protiv diskriminacije. Komitet će ispitati te izmjene u svom sledećem izveštaju. Zbog toga **se zahtijeva da sledeći izveštaj 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:

Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom je lex specialis kojim se uređuje pitanje zabrane diskriminacije ove ranjive grupe. Ovaj Zakon, kao što ste i naveli, u članu 21 zabranjuje diskriminaciju u oblasti vaspitanja, obrazovanja i stručnog osposobljavanja, i kroz kaznene odredbe u članu 29 ovog Zakona, stav 1 tačke 6,7,8, 9 propisuje veoma visoke kazne za prekršioce i to : u rasponu od 10.000 eura do 20.000 eura, za prekršaj koji učini pravno lice; u rasponu od 1.500 eura do 2.000 eura, za prekršaj koji učini lice u pravnom licu, odgovorno lice u državnom organu, organu državne uprave i organu jedinice lokalne samouprave; u rasponu od 5.000 eura do 6.000 eura; za prekršaj koji učini preduzetnik.

Dakle, u Zakonu o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom, propisane su kazne za počinioce diskriminacije.

Osim toga, opštim Zakonom o zabrani diskriminaciji, prepoznati su svi poznati osnovi diskriminacije, i pored ostalih, i diskriminacija po osnovu invaliditeta, a uređen je i postupak za zaštitu od diskriminacije.

Pored prava da podnese pritužbu pred Institucijom Zaštitnika/ce ljudskih prava i sloboda (član 22 Zakona o zabrani diskriminacije,), Zakon o zabrani diskriminacije propisuje pravo diskriminisanog lica na sudsku zastitu (čl.24 Zakona o zabrani diskriminacije).

Odredbom člana 26 ovog Zakona posebno je propisano da se tužbom iz člana 24 stav 2 ovog zakona može tražiti i:

- 1) utvrđivanje da je tuženi/a diskriminatorски postupao/la prema tužiocu/teljki;*
- 2) zabrana vršenja radnje od koje prijeti diskriminacija, odnosno zabrana ponavljanja radnje diskriminacije;*
 - 2a) uklanjanje posljedica diskriminatornog postupanja;*
- 3) naknada štete, u skladu sa zakonom;*
- 4) objavljivanje presude kojom je utvrđena diskriminacija na trošak tuženog/e u medijima.*

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.

Imajući u vidu da naš pravni sistem i Pravno tehnička pravila ne dozvoljavaju dupliranje normi, to je naknada štete uređena u skladu sa članovima 192-212, pri čemu član 192 reguliše reparaciju (u formi restitutio in integrum) i naknadu u novcu za materijalnu štetu.

Zakon o obligacionim odnosima jasno prepoznaje običnu štetu (kao umanjenje nečije imovine), izmaklu korist (sprečavanje povećanja imovine) itd. Osim toga, Zakon posebno prepoznaje štetu koja je važna u kontekstu borbe protiv diskriminacije, odnosno NEMATERIJALNU ŠTETU ZBOG POVREDE PRAVA LIČNOSTI.

U nastavku citiramo odredbe Zakona o obligacionim odnosima koji se odnose na naknadu štete (čl. 192 -212. Zakona o obligacionim odnosima - ("Službeni list Crne Gore" 47/08,04/11 i 22/17).

I. NAKNADA MATERIJALNE ŠTETE

Uspostavljanje ranijeg stanja i naknada u novcu

Član 192

(1) Odgovorno lice dužno je da uspostavi stanje koje je bilo prije nego što je šteta nastala.

(2) Ukoliko uspostavljanje ranijeg stanja ne uklanja štetu potpuno, odgovorno lice dužno je za ostatak štete dati naknadu u novcu.

(3) Kad uspostavljanje ranijeg stanja nije moguće, ili kad sud smatra da nije nužno da to učini odgovorno lice, sud će odrediti da ono isplati oštećeniku odgovarajući iznos novca na ime naknade štete.

(4) Sud će dosuditi oštećeniku naknadu u novcu kad on to zahtijeva, izuzev ako okolnosti datog slučaja opravdavaju uspostavljanje ranijeg stanja.

Kad dospijeva obaveza naknade

Član 193

Obaveza naknade štete smatra se dospjelom od trenutka nastanka štete.

Naknada u slučaju propasti stvari oduzete na nedozvoljen način

Član 194

Ako je stvar koja je bila oduzeta imaocu na nedozvoljen način propala usljed više sile, odgovorno lice dužno je dati naknadu u novcu.

Naknada u obliku novčane rente

Član 195

(1) U slučaju smrti, tjelesne povrede ili oštećenja zdravlja, naknada se određuje po pravilu, u obliku novčane rente, doživotno ili za određeno vrijeme.

(2) Novčana renta dosuđena na ime naknade štete plaća se mjesečno unaprijed, ako sud ne odredi što drugo.

(3) Povjerilac ima pravo da zahtijeva potrebno obezbjeđenje za isplatu rente, osim ako to prema okolnostima slučaja ne bi bilo opravdano.

(4) Ako dužnik ne pruži obezbjeđenje koje sud odredi, povjerilac ima pravo da zahtijeva da mu se umjesto rente isplati jedna ukupna svota čija se visina određuje prema visini rente i vjerovatnom trajanju povjeriočevog života, uz odbitak odgovarajućih kamata.

(5) Iz ozbiljnih uzroka povjerilac može i u drugim slučajevima zahtijevati, odmah ili docnije, da mu se umjesto rente isplati jedna ukupna svota.

II. OBIM NAKNADE MATERIJALNE ŠTETE

Obična šteta i izmakla korist

Član 196

(1) Oštećenik ima pravo na naknadu obične štete i na naknadu izmakle koristi.

(2) Visina naknade štete određuje se prema cijenama u vrijeme donošenja sudske odluke, izuzev slučaja kad je zakonom drukčije određeno.

(3) Pri ocjeni visine izmakle koristi uzima se u obzir dobitak koji se mogao osnovano očekivati prema redovnom toku stvari ili prema posebnim okolnostima, a čije je ostvarenje spriječeno štetnikovom radnjom ili propuštanjem.

(4) Kad je stvar uništena ili oštećena krivičnim djelom učinjenim sa umišljajem, sud može odrediti visinu naknade prema vrijednosti koju je stvar imala za oštećenika.

Potpuna naknada

Član 197

Sud će, uzimajući u obzir i okolnosti koje su nastupile poslije prouzrokovanja štete, dosuditi naknadu u iznosu koji je potreban da se oštećenikova materijalna situacija dovede u ono stanje u kome bi se nalazila da nije bilo štetne radnje ili propuštanja.

Sniženje naknade

Član 198

(1) Sud može, vodeći računa o materijalnom stanju oštećenika, osuditi odgovorno lice da isplati manju naknadu nego što iznosi šteta, ako ona nije prouzrokovana ni namjerno ni krajnjom nepažnjom, a odgovorno lice je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

(2) Ako je štetnik prouzrokovao štetu radeći nešto radi koristi oštećenika, sud može odrediti manju naknadu, vodeći računa o brižljivosti koju štetnik pokazuje u sopstvenim poslovima.

Podijeljena odgovornost

Član 199

(1) Oštećenik koji je doprinio da šteta nastane ili da bude veća nego što bi inače bila, ima pravo samo na srazmjerno smanjenu naknadu.

(2) Kad je nemoguće utvrditi koji dio štete potiče od oštećenikove radnje, sud će dosuditi naknadu vodeći računa o okolnostima slučaja.

III. NAKNADA MATERIJALNE ŠTETE U SLUČAJU SMRTI, TJELESNE POVREDE I OŠTEĆENJA ZDRAVLJA

Izgubljena zarada i troškovi liječenja i sahrane

Član 200

(1) Ko prouzrokuje nečiju smrt dužan je da naknadi uobičajene troškove njegove sahrane.

(2) On je dužan naknaditi i troškove njegovog liječenja od zadobijenih povreda i druge potrebne troškove u vezi sa liječenjem, kao i zaradu izgubljenu zbog nesposobnosti za rad.

Pravo lica koje je poginuli izdržavao

Član 201

(1) Lice koje je poginuli izdržavao ili redovno pomagao, kao i ono koje je po zakonu imalo pravo zahtijevati izdržavanje od poginulog, ima pravo na naknadu štete koju trpi gubitkom izdržavanja, odnosno pomaganja.

(2) Ova šteta naknađuje se plaćanjem novčane rente, čiji se iznos odmjerava s obzirom na sve okolnosti slučaja, a koji ne može biti veći od onog što bi oštećenik dobio od poginulog da je ostao u životu.

Naknada štete u slučaju tjelesne povrede ili narušenja zdravlja

Član 202

(1) Ko drugome nanese tjelesnu povredu ili mu naruši zdravlje, dužan je naknaditi mu troškove oko liječenja i druge potrebne troškove s tim u vezi, kao i zaradu izgubljenu zbog nesposobnosti za rad za vrijeme liječenja.

(2) Ako povrijeđeni zbog potpune ili djelimične nesposobnosti za rad gubi zaradu, ili su mu potrebe trajno povećane, ili su mogućnosti njegovog daljeg razvijanja i napredovanja uništene ili smanjene, odgovorno lice dužno je plaćati povrijeđenom određenu novčanu rentu, kao naknadu za tu štetu.

Izmjena dosuđene naknade

Član 203

Sud može na zahtjev oštećenika za ubuduće povećati rentu, a može je na zahtjev štetnika smanjiti ili ukinuti, ako se znatnije promijene okolnosti koje je sud imao u vidu prilikom donošenja ranije odluke.

Neprenosivost prava

Član 204

(1) Pravo na naknadu štete u vidu novčane rente usljed smrti bliskog lica ili usljed povrede tijela ili oštećenja zdravlja ne može se prenijeti drugom licu.

(2) Dospjeli iznosi naknade mogu se prenijeti drugom, ako je iznos naknade određen pismenim sporazumom strana ili pravosnažnom sudskom odlukom.

IV. NAKNADA MATERIJALNE ŠTETE U SLUČAJU POVREDE ČASTI I ŠIRENJA NEISTINITIH NAVODA

Član 205

(1) Ko drugom povrijedi čast, kao i ko iznosi ili prenosi neistinite navode o prošlosti, o znanju, o sposobnosti drugog lica, ili o čemu drugom, a zna ili bi morao znati da su neistiniti, i time mu prouzrokuje materijalnu štetu dužan je naknaditi je.

(2) Ne odgovara za prouzrokovanu štetu onaj ko učini neistinito saopštenje o drugom ne znajući da je ono neistinito, ako je on ili onaj kome je saopštenje učinio imao u tome ozbiljnog interesa.

V. NAKNADA NEMATERIJALNE ŠTETE ZBOG POVREDE PRAVA LIČNOSTI

Pravo na zaštitu

Član 206

(1) Fizičko lice uživa potpunu zaštitu svoje ličnosti.

(2) Pravno lice uživa zaštitu prava ličnosti koja ne proizilaze iz prirodnih svojstava čovjeka kao fizičkog lica.

(3) Zaštita prava ličnosti propisana ovim zakonom (minimalna zaštita) ne može se ograničiti posebnim zakonom.

Prava ličnosti

Član 207

Prava ličnosti su: pravo na život, pravo na fizički (tjelesni) integritet, pravo na psihički (duševni) integritet, pravo na slobodu, pravo na čast, pravo na ugled, pravo na zaštitu privatnog života, pravo na dostojanstvo, pravo na sopstveni lik, pravo na sopstveni glas, pravo na prepisku i lične zapise, pravo na lični identitet, moralna komponenta autorskih prava, kao i druga prava ličnosti propisana Ustavom, potvrđenim i objavljenim međunarodnim ugovorima i opšte prihvaćenim pravilima međunarodnog prava i posebnim zakonima.

Neotuđivost prava ličnosti

Član 208

Niko se ne može odreći prava ličnosti, niti ograničiti ta prava protivno zakonu, javnom poretku ili moralu.

Zaštita od protivpravnog ponašanja

Član 209

(1) Lice kome je protivpravno prouzrokovana povreda prava ličnosti, ima pravo na zaštitu u odnosu na svako lice koje je u tome učestvovalo.

(2) Povreda prava ličnosti je protivpravna ako ograničenje tih prava nije zasnovano na zakonu.

(3) Svako ima pravo da zahtijeva od suda ili drugog nadležnog organa da naloži prestanak povrede prava njegove ličnosti.

Posebne mjere u slučaju prinude ili zlostavljanja

Član 210

(1) U slučaju povrede prava ličnosti nastale prinudom ili zlostavljanjem, oštećeni može zahtijevati od suda da, pod prijetnjom novčane kazne, štetniku zabrani određeno ponašanje (ulazak u određeni prostor, uznemiravanje oštećenog telefonom, elektronskim putem, putem pisma ili na drugi način).

(2) Ako oštećeni i štetnik žive u istom stanu ili porodičnoj kući, oštećeni može zahtijevati od suda da štetniku zabrani svaki kontakt sa oštećenim, a u slučaju ponovne grube povrede prava ličnosti da se štetnik iseli iz stana ili porodične kuće.

Novčana naknada

Član 210a

(1) U slučaju povrede prava ličnosti sud će, prema težini povrede i okolnostima slučaja, dosuditi pravičnu novčanu naknadu, nezavisno od naknade materijalne štete, kao i u odsustvu materijalne štete.

(2) Prilikom odlučivanja o zahtjevu za pravičnu naknadu i o njenoj visini, sud vodi računa o svim okolnostima slučaja, a naročito o vrsti, načinu nanošenja i trajnim posljedicama povrede, životnoj dobi oštećenog, zanimanju i uopšte ličnoj situaciji oštećenog, o činjenici da li su stranke osigurane, o

ekonomskoj situaciji štetnika i oštećenog, vremenu trajanja neosnovanog lišenja slobode, cilju kome služi novčana naknada, ali i o tome da se ne pogoduje težnjama koje nijesu spojive sa njenom prirodom i društvenom svrhom.

Lica koja imaju pravo na novčanu naknadu u slučaju smrti ili teškog invaliditeta

Član 210b

(1) U slučaju smrti nekog lica do koje je došlo usljed povrede prava ličnosti, sud može dosuditi članovima njegove uže porodice (bračni supružnik, djeca, usvojioci, roditelji i usvojenici) pravičnu novčanu naknadu za njihove duševne bolove.

(2) Naknada iz stava 1 ovog člana može se dosuditi i braći i sestrama ako je između njih i umrlog postojala trajnija zajednica života.

(3) U slučaju naročito teškog invaliditeta nekog lica do kojeg je došlo usljed povrede prava ličnosti, sud može dosuditi njegovom bračnom supružniku, djeci, usvojiocima, roditeljima i usvojenicima pravičnu novčanu naknadu za njihove duševne bolove.

(4) Naknada iz st. 1 i 3 ovog člana može se dosuditi i vanbračnom supružniku, ako je između njega i umrlog, odnosno povrijeđenog postojala zajednica života od najmanje tri godine prije smrti, odnosno povređivanja, a ako je u vanbračnoj zajednici rođeno zajedničko dijete ili je nastavljena sklapanjem braka i prije isteka vremena od tri godine.

(5) Pravo na pravičnu novčanu naknadu imaju roditelji u slučaju gubitka začetog, a nerođenog djeteta, do kojeg je došlo usljed povrede prava ličnosti.

Satisfakcija u posebnim slučajevima

Član 210v

Pravo na pravičnu novčanu naknadu zbog pretrpljenih duševnih bolova ima lice koje je prevarom, prinudom ili zloupotrebom nekog odnosa podređenosti ili zavisnosti navedeno na kažnjivu obljubu ili kažnjivu bludnu radnju, kao i lice prema kome je izvršeno neko drugo krivično djelo protiv polne slobode.

Naknada buduće štete

Član 210g

(1) Sud će na zahtjev oštećenog dosuditi naknadu i za buduću nematerijalnu štetu ako je po redovnom toku izvjesno da će ona trajati i u budućnosti.

(2) Na zahtjev oštećenog naknada za buduću nematerijalnu štetu može se dosuditi u obliku novčane rente, ako bi se time potpuniye ostvarila svrha naknade.

Dospjelost obaveze naknade nematerijalne štete

Član 210d

Obaveza naknade nematerijalne štete dopijeva danom podnošenja pisanog zahtjeva ili tužbe, osim ako je šteta nastala nakon toga.

Nasljeđivanje i ustupanje potraživanja naknade nematerijalne štete

Član 211

(1) Potraživanje naknade nematerijalne štete prelazi na nasljednika samo ako je priznato pravosnažnom odlukom ili pismenim sporazumom.

(2) Pod istim uslovima, to potraživanje može biti predmet ustupanja, prebijanja i prinudnog izvršenja.

Podijeljena odgovornost i sniženje naknade

Član 212

Odredbe o podijeljenoj odgovornosti i sniženju naknade koje važe za materijalnu štetu shodno se primjenjuju i na nematerijalnu štetu.

Odsjek 10.

ODGOVORNOST VIŠE LICA ZA ISTU ŠTETU

Solidarna odgovornost

Član 213

(1) Za štetu koju je više lica prouzrokovalo zajedno, svi učesnici odgovaraju solidarno.

(2) Podstrekač i pomagač, kao i onaj koji je pomagao da se odgovorna lica ne otkriju, odgovaraju solidarno sa njima.

(3) Solidarno odgovaraju za prouzrokovanu štetu i lica koja su je prouzrokovala radeći nezavisno jedno od drugog, ako se ne mogu utvrditi njihovi udjeli u prouzrokovanoj šteti.

(4) Kad je nesumnjivo da je štetu prouzrokovalo neko od dva ili više određenih lica koja su na neki način međusobno povezana, a ne može se utvrditi koje je od njih štetu prouzrokovalo, ta lica odgovaraju solidarno.

Solidarna odgovornost naručioca i izvođača radova

Član 214

Naručilac i izvođač radova na nepokretnosti solidarno odgovaraju trećem licu za štetu koja mu nastane u vezi sa izvođenjem tih radova.

Regres isplatioca

Član 215

(1) Solidarni dužnik koji isplati više nego što iznosi njegov udio u šteti, može tražiti od svakog od ostalih dužnika da mu naknadi ono što je platio za njega.

(2) Koliko iznosi udio svakog pojedinog dužnika sud određuje s obzirom na težinu njegove krivice i težinu posljedica koje su proistekle iz njegovog djelovanja.

(3) U slučaju nemogućnosti da se utvrde udjeli dužnika, na svakog pada jednak dio, osim ako pravičnost zahtijeva da se u konkretnom slučaju drukčije odluči.

Dakle, važno je imati u vidu da se prilikom odlučivanja o zahtjevu za pravičnu naknadu i o njenoj visini, sud vodi računa o svim okolnostima slučaja, a naročito o vrsti, načinu nanošenja i trajnim posljedicama povrede, životnoj dobi oštećenog, zanimanju i drugim slučajevima propisanim članom 210 st 2 Zakona o obligacionim odnosima.

Vrhovni sud Crne Gore, kao najviši sud u državi obratio se nadležnim sudovima radi prikupljanja podataka koji se odnose na sudsku praksu u pogledu diskriminacije po osnovu invalidnosti u oblasti obrazovanja i zapošljavanja, kao i diskriminacije po osnovu pola.

Na osnovu podataka prikupljenih od sudova, može se vidjeti da pred osnovnim sudovima, u periodu od 2015. do 2018. godine godini nije bilo formiranih parničnih predmeta koji su se odnosili na

diskriminaciju po osnovu invalidnosti u oblasti obrazovanja i zapošljavanja, kao ni parničnih predmeta koji su se odnosili na diskriminaciju po osnovu pola.

Podsjećamo da shodno Zakonu o zabrani diskriminacije, svako ko smatra da je povrijeđen diskriminatorskim postupanjem organa, privrednog društva, drugog pravnog lica, preduzetnika i fizičkog lica ima pravo na zaštitu pred sudom, a da se postupak pokreće tužbom. Dakle, riječ je o parničnom postupku u kojem važi načelo dispozicije stranaka.

Kako u naznačenom periodu kod crnogorskih sudova nije bilo navedenih predmeta, to samim tim nije bilo ni primjene sudske prakse po istim.

U izvještaju se ukazuje da član 2. **Zakona o zabrani diskriminacije, sa izmjenama iz 2014. godine**, zabranjuje sve oblike diskriminacije i pravi razliku između neposredne i posredne diskriminacije. Zakon zabranjuje diskriminaciju osoba sa invaliditetom, između ostalog, u oblasti obrazovanja, stručnog osposobljavanja i zapošljavanja. Prema ovom zakonu, lica koja su diskriminisana mogu da traže zaštitu svojih prava pred sudovima podnošenjem tužbe. Sudski postupci se vode po hitnom postupku. Sudovi, različiti organi nadležni za postupanje po povredama i nadzorni organi moraju voditi posebnu evidenciju o žalbama u vezi sa diskriminacijom i podnositi podatke Zaštitniku ljudskih prava i sloboda u dogledno vrijeme. **Komitet traži da se u sledećem izvještaju dostave informacije o tome kako se ovaj zakon primjenjuje u praksi i informacije o sudskoj praksi i tužbama nadležnim organima u vezi sa diskriminacijom u pristupu obrazovanju.**

ODGOVOR:

Shodno čl. 33 Zakona o zabrani diskriminacije, sudovi, državna tužilaštva, organ uprave nadležan za policijske poslove i inspeksijski 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. Prema ovoj odredbi, podatke iz posebne evidencije organi dostavljaju Zaštitniku najkasnije do 31. januara tekuće godine za prethodnu godinu, a na zahtjev Zaštitnika dužni su da podatke iz ove evidencije dostave i za određeni kraći period u toku godine. Ipak, navedeni organi još uvijek nijesu ustanovili odgovarajuću evidenciju, već najčešće nesistematično, neujednačeno i samo na izričit zahtjev Zaštitnika dostavljaju podatke u vezi sa diskriminacijom. Na osnovu podataka koje organi dostavljaju Zaštitniku ne može se izvoditi tačan podatak o postupcima zaštite od diskriminacije u vezi pristupa obrazovanju. Podaci osnovnih sudova ne pružaju detaljan prikaz predmeta, niti sadrže osnove i područja diskriminacije kao najvažnije parametre praćenja ove pojave.

Imajući ovo u vidu, kao i obaveze koje proističu iz postupka pristupanja Evropskoj uniji, Zaštitnik je u saradnji sa resornim Ministarstvom za ljudska i manjinska prava pokrenuo proceduru za analizu i izmjenу važećeg Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja posebne evidencije o slučajevima prijavljene diskriminacije. U ovom postupku, a shodno planskim dokumentima za Poglavlje 23, planira se uključivanje svih donosilaca odluka, odnosno organa pred kojima se vode postupci za zaštitu od diskriminacije u skladu sa zakonom.

Ipak, podsjećamo da Zakon o zabrani diskriminacije ("Službeni list Crne Gore", br. 046/10, 040/11, 018/14, 042/17) u čl. 15 zabranjuje diskriminaciju u oblasti vaspitanja, obrazovanja i stručnog osposobljavanja, po svim osnovima diskriminacije iz čl. 2 stav 2 ovog zakona, dok u članu 16

zabranjuje diskriminaciju u oblasti rada, po svim osnovima diskriminacije iz čl. 2 stav 2 ovog zakona, uključujući invaliditet.

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:

Učenici s posebnim obrazovnim potrebama se školuju u redovnom sistemu – sve regulisano Zakonom o vaspitanju i obrazovanju djece s posebnim obrazovnim potrebama, te zakonima koji tretiraju svaki nivo ponaosob. Individualizacija se postiže tako što se sistem prilagođava da bi se zadovoljile fizičke, emocionalne, socijalne i psihološke potrebe djeteta sa smetnjom u razvoju. Modularizacija obrazovnih programa otvara mogućnosti za učenike sa posebnim obrazovnim potrebama, te ih treba uspostaviti za što veći broj standarda zanimanja i kvalifikacija različitog stepena. Individualni tranzicioni plan treba primijeniti u svim školama, poslodavce senzibilisati za zapošljavanje onih koji završavaju dio obrazovnog programa – tj. stiču sertifikate o stečenoj stručnoj kvalifikaciji ili uvjerenja o završenom dijelu obrazovnog programa.

Komitet primjećuje da je "Pravilnik o načinu, uslovima i postupku usmjeravanja djece sa posebnim obrazovnim potrebama" revidiran 2011. godine i ide dalje od medicinskog pristupa.

Zakon o vaspitanju i obrazovanju djece s posebnim obrazovnim potrebama izmijenjen 2017 godine. U oblasti inkluzivnog obrazovanja tendencija je da se postigne pravednost u obrazovanju i pored akademskih steknu i životno potrebna znanja i vještine. Teži se poštovanju prava i karakteristika ove djece čije razvojne i edukativne potrebe treba ispuniti i zadovoljiti u cilju osposobljavanja za samostalni život. Koncept je usmjeren na inkluzivno kvalitetno i dostupno obrazovanje djece s posebnim obrazovnim potrebama u skladu s njihovim interesovanjima, mogućnostima i potrebama. Individualizacija se postiže tako što se sistem prilagođava da bi se zadovoljile fizičke, emocionalne, socijalne i psihološke potrebe djeteta sa smetnjom u razvoju. Izmjene i dopune Zakona o vaspitanju i obrazovanju djece sa posebnim obrazovnim potrebama fokusirane su na osavremenjivanje prakse; unapređenje modela i usluga osnovne i dodatne podrške za djecu sa smetnjama i teškoćama u razvoju, održivo, optimalno angažovanje asistenata u nastavi. U tom smislu Prijedlogom zakona obuhvaćena je regulativa koja se odnosi na: antidiskriminacione odredbe, preciziranje pojmova djeca s posebnim obrazovnim potrebama, programa, uloge resursnih centara i škola s posebnim odjeljenjima, defektologa koji u njima rade, konkretizaciju individualnog razvojno-obrazovnog programa, uvođenje individualnog tranzicionog plana, tehničku podršku u nastavi asistent u nastavi: uslovi, obim, način. Pravilnik o usmjeravanju usaglasili sa Zakonom i orijentisali prema modelu ljudskih prava i funkcionalnoj procjeni.

U izvještaju se takođe pominje Strategije inkluzivnog obrazovanja koja je usvojena 2008. godine (vidi Zaključke iz 2012.), čiji je cilj da se obezbijedi pristupačno obrazovanje za djecu i mlade u skladu sa njihovim interesima, sposobnostima i potrebama. Nakon analize sprovođenja mjera predviđenih

ovom strategijom, usvojena je nova strategija za 2014-2018 sa fokusom na pristup, kontinuitet obrazovanja i podršku na svim nivoima.

Što se tiče opipljivih mjera, izvještaj sadrži sledeće informacije:

- individualni razvoj i obrazovni plan je poboljšán i fokusira se ne samo na školovanje, već i na metode, oblike rada i aktivnosti.
- što se tiče učenika sa posebnim obrazovnim potrebama, individualni plan tranzicije se realizuje u dvije faze: na kraju osnovnog obrazovanja i na kraju srednjeg obrazovanja. U izvještaju se daju detalji sadržaja ovog plana.
- Komisije lokalne zajednice su ustanovljene da pruže smjernice za djecu sa posebnim obrazovnim potrebama.
- Zavod za školstvo nudi mobilne usluge pomoći.
- Djeca sa teškim ili umjerenim invaliditetom su upisana u specijalna odeljenja u redovnim školama. Objedinjena nastava pojedinih predmeta je obezbijeđena sa njihovim vršnjacima upisanim u redovne razrede.
- U izvještaju se navode poboljšanja u desetinama škola u odnosu na pristup. Većina škola je na jednom nivou. Oprema za osobe oštećenog vida se uvodi u manjem obimu.

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). **Komitét zahtijeva da se u sledećem izvještaju dostave informacije o broju učenika koji pohađaju ove centre, uslovi da dijete bude prihvaćeno, i kako se plaća naknada za upis.**

ODGOVOR:

Koncept je takav da je imperative uključivanje u redovnu – inkluzivnu nastavu. Izmjene i dopune Zakona o vaspitanju i obrazovanju dece sa posebnim obrazovnim potrebama fokusirane su na osavremenjivanje prakse; unapređenje modela i usluga osnovne i dodatne podrške za decu sa smetnjama i teškoćama u razvoju, konkretizaciju individualnog razvojno-obrazovnog programa, uvođenje individualnog tranzicionog plana. Pravilnik o usmjeravanju orijentisali prema modelu ljudskih prava i funkcionalnoj procjeni. Školovanje i sve usluge u sistemu obrazovanja i vaspitanja su besplatni.

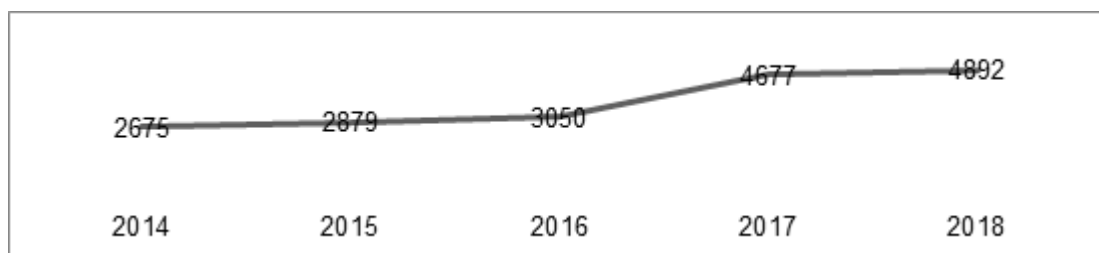
Komitét ipak podsjeća da je, kako bi se efikasno procijenili ovi statistički podaci, potrebno da bude obaviješten o ukupnom broju učenika sa invaliditetom, presjeku broja učenika sa invaliditetom u redovnom i specijalnom obrazovanju, kao i prirodi njihovih posebnih potreba.

ODGOVOR:

Kada je riječ o vrsti smetnji, analize pokazuju da u sistemu obrazovanja i vaspitanja kao najčešće smetnje u razvoju kod dece se uočavaju intelektualne, potom socio-emocionalne i teškoće učenja,

pažnje, zatim spektar autizma i govorno-jezičke teškoće, tjelesne i kombinovane smetnje i na kraju smetnje vida i sluha. Trend učenika u redovnom sistemu i podaci o onima uključenim u resursne centre je:

Grafkon 1: Trend učenika u inkluzivnom obrazovanju



Izvor: Strategija inkluzivnog obrazovanja

Tabela 1: Broj učenika u resursnim centrima

Nivoi	RC „1. jun”, Podgorica	RC “Podgorica”	RC “Dr Peruta Ivanović”, Kotor
Osnovna škola	37	26	19
Srednja škola	34	10	18

Izvor: Straregija inkluzivnog obrazovanja 2019-2025

Komitet 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.

ODGOVOR:

Strategija inkluzivnog obrazovanje 2019-2025 ima mjere koje se odnose na to da se unaprijediti model usmjeravanja i podrške u sistemu vaspitanja i obrazovanja. Podrazumijeva redefinisane modela uključivanja i podrške djeci zasnovan na konceptu ljudskih prava, razvoj multidisciplinarnog pristupa za unapređenje sistema podrške za ranu identifikaciju i intervenciju, rani razvoj djeteta, podrške, individualizacije i tranzicije. Takođe prema MEISu nema registrovane djece koja napuštaju sistem.

Komitet 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.

ODGOVOR:

Individualnim razvojno-obrazovnim programom se propisuju oblici rada, prilagođavanje, standardi znanja, postignuća i vještina, tehničke podrške, u skladu sa individualnim mogućnostima. Za sve učenike se radi Tranzicioni program. Sprovodi se u dvije faze: na kraju osnovne škole i na kraju srednjoškolskog obrazovanja. U prvoj fazi usmjeren je ka identifikaciji potencijala i sklonosti djeteta sa ciljem izbora budućeg zanimanja. Kako bi se djeci sa posebnim obrazovnim potrebama omogućilo

da steknu obrazovanje u skladu sa svojim mogućnostima, od posebnog su značaja modularizovani obrazovni programi bazirani na postupnim stručnim kvalifikacijama različitog nivoa obrazovanja. U toku je IPA projekat "Unapređenje obrazovnih programa i usluga za zadovoljenje potreba marginalizovanih grupa" koji tretira modularizaciju programa, obuku nastavnika u stručnom obrazovanju.

Stručno osposobljavanje

U prethodnom zaključku (Zaključci 2012.), Komitet je zatražio da se u sledećem izveštaju dostave dodatne informacije o pristupu stručnoj obuci, uključujući i visokom obrazovanju. U izveštaju se ukazuje da je pravni osnov po kome se sprovode mjere i aktivnosti u vezi sa profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem osoba sa invaliditetom Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti (Službeni list Crne Gore, br. 14/2010, 2012, 2013, 2015) i Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom (Službeni list Crne Gore, br. 49/08, 73/10 i 39/11). Komitet se poziva na svoj prethodni zaključak (Zaključci 2012.) za opis stručnog sistema obuke i različite vrste visokog obrazovanja.

U izveštaju se takođe ukazuje da je Vlada Crne Gore usvojila Strategiju o integraciji osoba sa invaliditetom za period 2008-2016, koja ima za cilj da poboljša položaj osoba sa invaliditetom i njihovo uključivanje u sve aspekte društva na ravnopravnoj osnovi. U skladu sa ciljevima i mjerama utvrđenim u Strategiji, usvojeni su dvogodišnji akcioni planovi.

U izveštaju se ukazuje da postoji individualna obrazovna obuka za studente sa invaliditetom. Nakon uspješnog završetka obuke, studentima se izdaje uvjerenje od strane škole, na primjer uvjerenje o stručnim kvalifikacijama koje dodjeljuje Ministarstvo rada i socijalnog staranja.

Da bi se objezbedila obrazovna podrška za osobe sa smetnjamana u govoru i sluhu, Centar za stručno osposobljavanje je razvio pet obuka za mehaničare, kuvare, frizere, prodajne pomoćnike i operatere za pripremu za štampu. Sve obuke se obavljaju u Resursnom centru u Kotoru. U izveštaju se navodi da su nastavnici obučeni da efikasno pružaju obuku.

Komitet 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. Shodno tome, ne postoji dovoljno informacija da bi mogao da utvrdi da li je ostvaren opipljiv napredak u pogledu pristupa stručnom usavršavanju ili učenju.

ODGOVOR:

U periodu od 01.01.2015. godine do 31.12.2018. godine, odobreno je finansiranje 195 projekta zapošljavanja lica sa invaliditetom, kroz šest javnih poziva, ukupne vrijednosti 9.392.016,35 €. U ove projekte uključeno je 1220 lica sa invaliditetom.

U okviru ovih projekata, lica su prošla programe osposobljavanja koji su doprinijeli povećanju njihove zapošljivosti, a preko 50% njih je tokom trajanja projekata zasnovalo radni odnos u najkraćem trajanju od ½ projekta.

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

Stav 2 - Zapošljavanje osoba sa invaliditetom

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

Zapošljavanje osoba sa invaliditetom

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. **Komitet se poziva na pitanja postavljena u ispitivanju člana 15. stav 1. i traži razjašnjenje kategorija invalidnosti.**

ODGOVOR:

Definicija "lica sa invaliditetom" je sadržana u članu 2 stav 2 Zakona o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom, i glasi:

"Lice sa invaliditetom je lice koje ima dugoročno fizičko, mentalno, intelektualno ili senzorno oštećenje, koja u sadejstvu sa različitim barijerama mogu otežati puno i efektivno učešće tog lica u društvu na osnovu jednakosti sa drugima".

Treba imati u vidu da pravni sistem Crne Gore predviđa obavezu horizontalnog usklađivanja propisa, te, kroz član 1 Zakona o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom, ostavlja prostor definisanja pojma "lica sa invaliditetom" kroz druge propise u skladu sa predmetima tih zakona.

Lica sa invaliditetom se u novom Zakonu o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti ("SL.list CG", br. 24/19) ne prepoznaju kao posebna ciljna grupa. Navedeni zakon uvodi pojam posebno osjetljive grupe nezaposlenih lica koji obuhvata lica koja su zbog različitih okolnosti u riziku od socijalne isključenosti (socio demografske karakteristike, nedovoljno ili neodgovarajuće obrazovanje, zdravstveni razlozi i dr.), zbog čega su u nepovoljnijem položaju na tržištu rada. S tim uvezi lica sa invaliditetom se mogu obuhvatiti pod navedenim pojmom i na iste se odnose odredbe ovog zakona, koji se propisuju prava i obaveze nezaposlenih lica.

Dodatno, Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom ("Službeni list Crne Gore", br.49/08, br.73/2010, br.39/11 i br.55/16), članom 6 propisane su kategorije lica sa invaliditetom koja mogu ostvarivati prava utvrđena ovim zakonom. Shodno tome, 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.

Komitet 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. U odsustvu ovih brojki, ne postoji ništa da se pokaže da je situacija u skladu sa članom 15. stav 2.

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 01.01.2015. godine do 31.12.2018. godine, zaposleno je 1475 lica sa invaliditetom, od čega je 1127 lica zaposleno na određeno vrijeme (ova lica su produžavala radni odnos), a 348 lica je zaposleno 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, administrativni radnik, kontrole i fakturisanja provizija u osiguravajućem društvu, tarifer-kontrolor u osiguravajućem društvu, pomoćni radnik u proizvodnji drveta, pomoćni kuvar, konobar, higijeničar, 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 31.12.2018. godine, se nalazilo 8.222 lica sa invaliditetom, od čega je 4.477 ili 54,45% žena

Za realizaciju programa profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja sa invaliditetom, u ovom periodu utrošeno je 17.067.949,10€, i to za:

- *programe profesionalne rehabilitacije – 581.203,16€;*
- *subvencije zarade – 5.815.845,60 €;*
- *subvencija (prilagodjavanje radnog mjesta i uslova rada) - 255.353,72€;*

- *subvencija (učešće u finansiranju ličnih troškova asistenta u radu) – 394.550,52€;*
- *programe aktivne politike zapošljavanja, u kojima učestvuju lica sa invaliditetom (javni rad) – 88.912,68 €;*
- *finansiranje grant šema - 9.663.728,72€;*
- *novčane pomoći polaznicima programa – 87.963,03€ I naknade članovima komisija za profesionalnu rehabilitaciju i Savjeta Fonda – 180.391,67€.*

Zakonodavstvo kojim se zabranjuje diskriminacija

Komiteta primjećuje da je Zakon o zabrani diskriminacije iz 2011. godine izmijenjen 26. juna 2015. godine (van referentnog perioda). Član 22. novog Zakona se bavi diskriminacijom po osnovu invalidnosti u profesionalnoj rehabilitaciji, radu i zapošljavanju. Komitet će ispitati te izmjene u svom sledećem izveštaju. Komitet zahtijeva da se u sledećem izveštaju 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:

Odgovor dat u okviru odgovora is stava 1 člana 15.

Kako bi se utvrdilo da li je pravo na nediskriminaciju pri zapošljavanju zapravo garantovano osobama sa invaliditetom, Komitet je zatražio da se u sledećem izveštaju 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 izveštaju nije dat odgovor na ovo pitanje, Komitet smatra da nije utvrđeno da je obaveza razumnog prilagođavanja efikasno ispoštovana.

ODGOVOR:

Vrhovni sud Crne Gore, kao najviši sud u državi obratio se nadležnim sudovima radi prikupljanja podataka koji se odnose na sudske prakse u pogledu diskriminacije po osnovu invalidnosti u oblasti obrazovanja i zapošljavanja, kao i diskriminacije po osnovu pola.

Na osnovu podataka prikupljenih od sudova, može se vidjeti da pred osnovnim sudovima, u periodu od 2015. do 2018. godine godini nije bilo formiranih parničnih predmeta koji su se odnosili na diskriminaciju po osnovu invalidnosti u oblasti obrazovanja i zapošljavanja, kao ni parničnih predmeta koji su se odnosili na diskriminaciju po osnovu pola.

Podsjećamo da shodno Zakonu o zabrani diskriminacije, svako ko smatra da je povrijeđen diskriminatornim postupanjem organa, privrednog društva, drugog pravnog lica, preduzetnika i fizičkog lica ima pravo na zaštitu pred sudom, a da se postupak pokreće tužbom. Dakle, riječ je o parničnom postupku u kojem važi načelo dispozicije stranaka.

Kako u naznačenom periodu kod crnogorskih sudova nije bilo navedenih predmeta, to samim tim nije bilo ni primjene sudske prakse po istim.

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. **Komiteta 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.**

Komiteta 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:

Profesionalna rehabilitacija je proces koji se realizuje sa ciljem osposobljavanja lica sa invaliditetom za socijalnu i radnu integraciju.

Obuhvata mjere i aktivnosti koje omogućavaju da se lica na odgovarajući način pripreme za tržište rada, osposobe za rad, zadrže zaposlenje, u njemu napreduju ili promijene profesionalnu karijeru.

U skladu sa Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom („Sl. list Crne Gore“, br. 49/08, 73/10, 39/11 i 55/16) profesionalna rehabilitacija obuhvata 14 mjera, i to:

Mjera 1: Savjetovanje, podsticanje i motivisanje lica sa invaliditetom na aktivno traženje zaposlenja

Mjera 2: Utvrđivanje preostale radne sposobnosti

Mjera 3: Pomoć u prihvatanju vlastite invalidnosti i upoznavanje sa mogućnostima uključivanja u osposobljavanje i rad

Mjera 4: Pomoć u izboru odgovarajućih profesionalnih ciljeva

Mjera 5: Razvijanje socijalnih spretnosti i vještina

Mjera 6: Pomoć prilikom traženja odgovarajućeg radnog mjesta

Mjera 7: Analiza konkretnog radnog mjesta i radnog okruženja lica sa invaliditetom

Mjera 8: Izrada plana prilagođavanja radnog mjesta i radnog okruženja za lica sa invaliditetom

Mjera 9: Izrada plana potrebne opreme i sredstava za rad za lica sa invaliditetom

Mjera 10: Osposobljavanje za rad na konkretnom radnom mjestu

Mjera 11: Praćenje i stručna pomoć prilikom osposobljavanja i obrazovanja

Mjera 12: Praćenje lica sa invaliditetom na radnom mjestu nakon zaposlenja

Mjera 13: Evaluacija uspješnosti procesa rehabilitacije za pojedino lice sa invaliditetom

Mjera 14: Ocjenjivanje radnih rezultata zaposlenog lica sa invaliditetom

Kombinacija navedenih mjera u okviru profesionalne rehabilitacije, pomažu unaprijeđivanju posredovanja u zapošljavanju licima sa invaliditetom, u skladu sa njihovim mogućnostima i radnim sposobnostima, uz obezbjeđivanje podrške poslodavcima. Licu sa invaliditetom se kroz taj proces daje mogućnost i pruža podrška u identifikaciji sopstvenih mogućnosti.

Osim lica sa invaliditetom iz evidencije svih područnih jedinica Zavoda, u mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije, u skladu sa zakonom, uključuju se i zaposlena lica sa invaliditetom za koje je poslodavac podnio zahtjev za ostvarivanje prava na subvenciju za bespovratna sredstva za opremanje radnog mjesta zaposlenog lica sa invaliditetom i subvenciju za učešće u finansiranju ličnih troškova pomagača u radu lica sa invaliditetom. Tako se, kroz određene mjere, nakon analize konkretnog radnog mjesta i radnog okruženja lica sa invaliditetom, izrađuje plan prilagođavanja radnog mjesta i radnog okruženja i plan potrebne opreme i sredstava za rad za lica sa invaliditetom i utvrđuje potreba za asistentom, tj. pomagačem u radu.

U mjere profesionalne rehabilitacije u posmatranom period (2015-2018) ukupno je uključeno 871 lice sa invaliditetom (491 žena ili 56,37%).

U izvještajnom periodu, u radnom odnosu je bilo 281 lice sa invaliditetom koji su prethodno bili uključeni u proces profesionalne rehabilitacije (156 žena).

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 lica 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 8.214 lica (50% žene).

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.

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 848 predmeta po zahtjevu lica za uključivanje u mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije (50% žena) i

za sva lica donijele mišljenje o potrebi uključivanja, na osnovu kojih su donešena rješenja o priznavanju prava na profesionalnu rehabilitaciju.

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 434 lica i donijele mišljenja o preostaloj radnoj sposobnosti za sva lica.

U izvještajnom periodu, komisije za profesionalnu rehabilitaciju donijele su ocjenu o mogućnosti zaposlenja za 152 lica, 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 (80%) je ocijenjen zapošljivim pod posebnim uslovima na otvorenom tržištu uz prilagođavanje poslova, odnosno radnog mjesta i u posebnim organizacijama – radni centar.

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

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

Zakonodavstvo koje zabranjuje diskriminaciju i integrisani pristup

Komitet podsjeća da je odložio svoj prethodni zaključak (Zaključci 2012.) do prijema informacija o postojanju propisa protiv diskriminacije koji pokrivaju i javni sektor i privatni sektor u oblastima kao što su stanovanje, telekomunikacije, kulturne aktivnosti, odmor i transport, i djelotvorni pravni lijekovi za one prema kojima se nezakonito postupa. Kao odgovor, u izvještaju se ukazuje na to da je Zakon o zabrani diskriminacije osoba sa invaliditetom iz 2011. izmijenjen 2015. godine (van referentnog perioda). Komitet konstatuje da amandmani na Zakon uvode zabranu diskriminacije na osnovu invalidnosti u vezi sa pristupom zgradama i javnim prostorima, pristupom informacijama i sredstvima komunikacije, pristupom javnom prevozu i ograničenjima prava na nezavisnost i život u zajednici. Komitet će ispitati te izmjene u svom sledećem izvještaju. **On zahtijeva da se u sledećem izvještaju uključe informacije o tome da li žrtve diskriminacije mogu zahtijevati naknadu za finansijske gubitke i pretpljenu 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.**

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

ODGOVOR:

Odgovor pružen u okviru odgovaranja na st. 1 i 2.

Oblici finansijske pomoći kako bi se povećala autonomija osoba sa invaliditetom

U prethodnom zaključku (Zaključci 2012.), Komitet je zatražio detalje raznih naknada i drugih oblika finansijske pomoći dostupnih osobama sa invaliditetom.

U izvještaju se navodi pored toga da Zakon o socijalnoj i dječijoj zaštiti iz 2014. predviđa da osobe sa invaliditetom imaju pravo na osnovnu socijalnu pomoć, kao što su lična invalidnina (108.80 € mjesečno) i za dodatak za njegu i pomoć (€ 63 mjesečno).

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

ODGOVOR:

Zaštita osoba sa invaliditetom propisana je Zakonom o zabrani diskriminacije, Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti i Zakonom o povlastici na putovanje lica s invaliditetom. U skladu sa Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti donijeta je Strategija za integraciju lica sa invaliditetom u Crnoj Gori za period 2016-2020. godine. Osim ove strategije unapređenje položaja osoba sa invaliditetom propisuje i Strategija za zaštitu lica sa invaliditetom od diskriminacije i promociju jednakosti za period 2017-2021 godine.

Do sada je osnovano 13 dnevnih centara, i to: u Bijelom Polju, Nikšiću, Pljevljima, Herceg Novom, Plavu, Ulcinju, Cetinju, Beranama, Mojkovcu, Rožajama, Danilovgradu, Podgorici i u sklopu transformaciju JU Dječji dom „Mladost”– Bijela. U 13 dnevnih centara evidentirano je 247 korisnika usluge dnevnog boravka (djece i mladih sa smetnjama i teškoćama).

Kada su u pitanju usluge podrške licima sa invaliditetom, među 1200 korisnika usluge geronto programa, kao 66 korisnika usluge pomoći u kući za stara lica, su i odrasla lica sa intelektualnim invaliditetom.

U toku 2018. godine sačinjena je Analiza pristupačnosti objekata centara za socijalni rad, te je shodno tome projektovana odgovarajuća adaptacija objekata i njihovo prilagođavanje prema važećim propisima i standardima, te se realizacija očekuje uskoro.

Što se tiče poslovne sposobnosti osoba sa invaliditetom, za 10 korisnika usluge smještaja JU Zavod „Komanski most”, upućen je zahtjev prema nadležnim centrima za socijalni rad zbog pokretanja

postupaka za preispitivanje oduzete poslovne sposobnosti, a sve u cilju pripreme za stanovanje uz podršku. Do sada je jednom korisniku djelimično vraćena poslovna sposobnost, dok je za ostalih devet postupak u toku. Takođe, u toku su postupci preispitivanja oduzete poslovne sposobnosti za sve korisnike i kod drugih ustanova pružaoca usluge smještaja u socijalnoj i dječjoj zaštiti.

Kao jedna od najznačajnijih aktivnosti koji se tiču unapređenja položaja osoba sa invaliditetom jeste izrada Akcionog plana za realizaciju preporuka UN Komiteta za prava osoba sa invaliditetom u okviru nove OHCHR baze podataka koji je u toku. Zaposleni u Ministarstvu su prošli obuku za rad u okviru ove baze podataka, preporuke UN Komiteta su procesuirane u navedenoj elektronskoj bazi, izabrani su četiri predstavnika NVO, a do kraja mjeseca očekujemo da resorna ministarstva delegiraju svoje predstavnike za izradu ovog AP. Finalni dokument se očekuje do kraja godine, nakon čega će svaki predstavnik Ministarstva imati pristup elektronskoj bazi podataka kako bi izvještavao o realizovanim aktivnostima iz svoje nadležnosti.

Ministarstvo rada i socijalnog staranja redovno sprovodi konsultacije sa osobama sa invaliditetom, a saradnja je podignuta na veći nivo s obzirom da je potpisan Memorandum o saradnji sa organizacijama osoba sa invaliditetom, gdje je kao posebna obaveza predviđeno „Obezbjedjivanje konsultacija i aktivnog učešća osoba s invaliditetom, uključujući djecu sa smetnjama i teškoćama u razvoju, kroz organizacije koje ih predstavljaju i zastupaju, prilikom planiranja, razvoja, sprovođenja i praćenja sprovođenja politika i zakonodavstva”.

Oblici finansijske pomoći kako bi se povećala autonomija osoba sa invaliditetom

U skladu sa Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti osnovna materijalna davanja u socijalnoj zaštiti su:

- 1) materijalno obezbjeđenje;*
- 2) lična invalidnina;*
- 3) dodatak za njegu i pomoć;*
- 4) zdravstvena zaštita;*
- 5) troškovi sahrane;*
- 6) jednokratna novčana pomoć;*
- 7) naknada roditelju ili staratelju korisnika prava na ličnu*

invalidninu.

Prema članu 32 Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti pravo na ličnu invalidninu ima lice sa teškim invaliditetom. Pravo na ličnu invalidninu može ostvariti lice pod uslovom da nije korisnik prava na dodatak za njegu i pomoć u skladu sa ovim zakonom i drugim zakonima. Visina lične invalidnine iznosi 178.19 eura mjesečno.

Prema članu 33 Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti pravo na dodatak za njegu i pomoć može ostvariti lice kome je zbog tjelesnih, mentalnih, intelektualnih ili senzornih oštećenja ili promjena u zdravstvenom stanju neophodna njega i pomoć da bi imalo obezbijeđen pristup zadovoljavanju potreba. Pravo na dodatak za njegu i pomoć može ostvariti lice pod uslovom da ovo pravo nije ostvarilo u skladu sa drugim zakonima i da nije korisnik prava na ličnu invalidninu u skladu sa ovim zakonom. Visina dodatka za njegu i pomoć iznosi 65.35 eura mjesečno.

Prema članu 34 Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti pravo na zdravstvenu zaštitu obezbjeđuje se korisniku: materijalnog obezbjeđenja, lične invalidnine, dodatka za njegu i pomoć i usluge smještaja, ukoliko ovo pravo nije ostvario po drugom osnovu.

Prema članu 35 Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti pravo na troškove sahrane u slučaju smrti korisnika: materijalnog obezbjeđenja, lične invalidnine, dodatka za njegu i pomoć i smještaja, obezbjeđuje se u skladu sa ovim zakonom. Pravo na troškove sahrane za korisnika materijalnog obezbjeđenja, lične invalidnine, dodatka za njegu i pomoć i smještaja ima lice koje je preuzelo plaćanje troškova sahrane, ukoliko to pravo nije ostvarilo po drugom osnovu. Troškovi sahrane za korisnika ostvaruju se kod nadležnog centra za socijalni rad u visini od 315 eura.

Prema članu 37 Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti pravo na jednokratnu novčanu pomoć može ostvariti pojedinac, odnosno porodica koja se, zbog posebnih okolnosti koje utiču na stambeno, materijalno i zdravstveno stanje, nađe u stanju socijalne potrebe. Visinu pomoći određuje centar za socijalni rad zavisno od potrebe pojedinca, odnosno porodice i materijalnih mogućnosti države.

Prema članu 39a Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti može se ostvariti pravo na Naknadu roditelju ili staratelju korisnika prava na ličnu invalidninu. Jedan od roditelja, odnosno staratelj korisnika prava na ličnu invalidninu ima pravo na naknadu, za svako dijete pojedinačno. Pravo iz stava 1 ovog člana ima i jedan od roditelja, odnosno staratelj dvoje ili više djece od kojih je najmanje jedno korisnik prava na ličnu invalidninu, a druga djeca korisnici prava na dodatak za njegu i pomoć, za svako dijete pojedinačno. Pravo iz stava 1 ovog člana ima i jedan od roditelja, odnosno staratelj dvoje ili više djece korisnika prava na dodatak za njegu i pomoć, za svako dijete pojedinačno. Visina ove naknade iznosi 193 eura mjesečno.

Mjere za prevazilaženje prepreka

Komunikacija

U izvještaju se ukazuje da član 12. Zakona o zabrani diskriminacije osoba sa invaliditetom iz 2011. godine, dopunjen 2015. godine (van referentnog perioda), zabranjuje diskriminaciju po osnovu invalidnosti u pogledu pristupa informacijama i sredstvima komunikacije.

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

ODGOVOR:

Agencija za elektronske komunikacije i poštansku djelatnost je u skladu sa svojim nadležnostima uradila stručne osnove za Pravilnik o vrstama povoljnosti i posebnim mjerama za pristup javnim elektronskim komunikacionim uslugama za lica sa invaliditetom („Sl. list CG", br. 43/14 i 26/17), koji je donijelo na osnovu 61. člana 83 stav 3 i člana 154 stav 5 Zakona o elektronskim komunikacijama („Sl. list CG", br. 40/13, 56/13 i 2/17), Ministarstvo za informaciono društvo i telekomunikacije (sadašnje Ministarstvo javne uprave), uz saglasnost Ministarstva rada i socijalnog staranja. Predmetnim Pravilnikom propisuju se vrste povoljnosti i posebne mjere za pristup javnim elektronskim komunikacionim uslugama za lica sa invaliditetom.

Povoljnosti za obezbjeđenje pristupa elektronskim komunikacionim uslugama za lica sa invaliditetom podrazumijevaju obezbjeđivanje fizičke i ekonomske mogućnosti za pristup javno dostupnim elektronskim komunikacionim uslugama, koja se izjednačava sa mogućnostima drugih krajnjih korisnika.

Korisnicima koji su lica sa invaliditetom operator Univerzalnog servisa obezbjeđuje, a operator javnih elektronskih komunikacionih usluga u okviru objektivnih tehničkih mogućnosti omogućava:

- 1) nesmetanu dostupnost svojim uslugama, uključujući i nesmetan pristup brojevima hitnih službi jedinstvenom evropskom broju „112“;*
- 2) prioritet kod ostvarivanja pristupa mreži, kao i kod otklanjanja kvarova;*
- 3) dostupnost odgovarajuće terminalne opreme, prilagođenu potrebama tih lica;*
- 4) nesmetanu dostupnost svojim poslovnicama i prodajnim mjestima i*
- 5) redovno obavješćavanje o svim karakteristikama usluga koje su namjenjene toj grupi korisnika.*

Operator javnih elektronskih komunikacionih usluga licima sa invaliditetom omogućava korišćenje elektronskih komunikacionih usluga po povoljnijim cijenama, omogućava nabavku ili iznajmljivanje odgovarajuće terminalne opreme po povlašćenim uslovima, a operatori Univerzalnog servisa bez naknade.

Terminalna oprema, u zavisnosti od vrste invaliditeta, treba da bude prilagođena potrebama lica sa invaliditetom, a naročito da:

- 1) ima tastaturu dizajniranu za korišćenje slijepih, slabovidih ili nepokretnih lica (ima veće, lako dostupne i prepoznatljive tipke);*
- 2) omogućava upotrebu bez korišćenja ruku;*
- 3) ima vizuelni i zvučni alarmni signal s podešavanjima zvuka ili nivoa zvuka kojima se može jednostavno upravljati;*
- 4) omogućava čitanje sa ekrana i ima lako podesiv kontrast ekrana;*
- 5) ima zvučne signale dolaznih poziva i poruka koje može zamijeniti vizuelnim;*
- 6) omogućava dvosmjernu tekstualnu komunikaciju umjesto komunikacije govorom;*
- 7) omogućava povezivanja slušnog aparata ili drugi način lakšeg korišćenja telefonskog uređaja licima sa slušnim aparatom i*
- 8) ima podešavanje za brzo biranje.*

Terminalna oprema se iznajmljuje licima sa invaliditetom od strane operatora na period predviđen pretplatničkim ugovorom i korisnik je u obavezi da, u slučaju gubitka ili namjernog oštećenja opremu nadoknadi, a može se obezbijediti kupovina po nabavnoj cijeni uz mogućnost plaćanja ratama u roku trajanja pretplatničkog ugovora.

Korisnicima koji su lica s invaliditetom, operator obezbjeđuje:

- 1) prioritet pri realizaciji zahtjeva za priključak;*
- 2) povoljnije cijene usluga, koje su prilagođene platežnoj moći tih lica, u skladu sa posebnim propisom;*
- 3) komunikaciju sa hitnim službama i jedinstvenim evropskim brojem „112“ korišćenjem*

znakovnog jezika ili drugog neverbalnog jezika ili putem SMS-a, u skladu sa tehničkim mogućnostima hitnih službi i OKC 112;

4) prioritet pri otklanjanju kvarova na pristupnim linijama i terminalnoj opremi i

5) pretplatničke ugovore i račune koji su na njihov zahtjev štampani na način koji omogućava čitanje slijepim ili slabovidnim osobama.

Operator Univerzalnog servisa, u dijelu usluga koje se odnose na Univerzalni servis, licima s invaliditetom obezbjeđuje bez naknade priključak na javnu elektronsku komunikacionu mrežu i mjesečnu pretplatu za javno dostupne elektronske komunikacione usluge.

Radi obezbjeđenja uslova za ostvarivanje povoljnosti, operatori ostvaruju saradnju sa

organizacijama lica sa invaliditetom i Agencijom za elektronske komunikacije i poštansku djelatnost, radi praćenja stepena omogućenosti tim licima te povoljnosti kao i radi utvrđivanja koja su poboljšanja potrebna.

Agencija je takođe u skladu sa svojim nadležnostima uradila stručne osnove za Pravilnik o obezbjeđivanju pristupa licima sa invaliditetom broju „112“ i brojevima hitnih službi („Sl. list CG“, br. 42/14 i 34/17), koji je donijelo na osnovu člana 143 stav 7 Zakona o elektronskim komunikacijama („Sl. list CG“, br. 40/13, 56/13 i 2/17), Ministarstvo za informaciono društvo i telekomunikacije, uz saglasnost Ministarstva rada i socijalnog staranja. Ovim Pravilnikom propisuju se način, uslovi i dinamika obezbjeđivanja pristupa licima sa invaliditetom broju „112“ i brojevima hitnih službi.

Operatori, OKC 112, hitne službe i jedinice lokalne samouprave će kroz obezbjeđenje posebnih terminalnih uređaja prilagođenih potrebama lica sa invaliditetom, kao i kroz preduzimanje mjera za prilagođavanje objekata omogućiti da pozivi prema broju „112“ i brojevima hitnih službi licima sa invaliditetom budu jednako dostupni kao i ostalim licima. Takođe Operatori, OKC 112 i hitne služba omogućavaju licima sa invaliditetom komunikaciju sa OKC 112 i hitnim službama putem telefonskih poziva i SMS poruka, kao i omogućavanje dvosmjerne komunikacije lica sa invaliditetom sa OKC 112 i hitnim službama korišćenjem znakovnog jezika ili drugog neverbalnog načina komunikacije, u skladu sa tehničkim mogućnostima.

Agencija je takođe na osnovu člana 11 stav 1 tačka 1, člana 14 stav 1 tačka 6 i člana 89 Zakona o elektronskim komunikacijama donijela Pravilnik o načinu procjene pristupačnosti cijena usluga i posebnih paketa univerzalnog servisa za socijalno ugrožena lica i lica sa invaliditetom („Sl. List CG“, br. 33/14 i 13/17). Ovim Pravilnikom utvrđuje se način procjene pristupačnosti cijena usluga i posebnih paketa Univerzalnog servisa za socijalno ugrožena lica i lica sa invaliditetom.

Pravilnikom je propisano da se posebne cijene Univerzalnog servisa smatraju previsokim i nepristupačnim za socijalno ugrožena lica i lica sa invaliditetom ako korpa usluga Univerzalnog servisa obračunata po tim cijenama košta više od 5% minimalne zarade u Crnoj Gori.

Korpa usluga Univerzalnog servisa predstavlja prosječnu potrošnju korisnika iz Crne Gore koji koristi elektronske komunikacione usluge na fiksnoj lokaciji i za ova lica sadrži besplatan priključak na elektronsku komunikacionu mrežu i naknadu za mjesečnu pretplatu, kao i besplatnih 120 minuta telefonskih poziva prema fiksnim mrežama u Crnoj Gori, 10 minuta telefonskih poziva prema mobilnim mrežama u Crnoj Gori, 15 minuta telefonskih poziva prema inostranstvu i 2 GB prenešenih podataka. Nakon što se potroše besplatni resursi za korisnike sa invaliditetom povlastice su 50% niže cijene za razgovore i Internet, a za socijalno ugrožene korisnike povlastice su 33% niže cijene za razgovore i Internet.

Procjenu pristupačnosti posebnih cijena Univerzalnog servisa Agencija vrši nakon promjene ovih cijena od strane operatora Univerzalnog servisa i nakon promjene iznosa minimalne zarade u Crnoj Gori.

Aktivnost	Period Realizacije	Opis
<i>Izrada prve verzije smjernica za razvoj i upravljanje internet prezentacijama državnih organa, organa državne uprave i organa lokalne uprave</i>	2016	2016 - Izrađena prva verzija Smjernica za razvoj i upravljanje internet prezentacijama državnih organa, organa državne uprave i lokalne samouprave
<i>Izrada nove verzije smjernica za razvoj i upravljanje internet prezentacijama državnih organa, organa državne uprave i organa lokalne uprave</i>	2017 /2018	2017 - Izrađene nove Smjernice za razvoj i upravljanje internet prezentacijama državnih organa, organa državne uprave i lokalne samouprave 2018 - Izrađena inovirana verzija "Smjernice za razvoj i upravljanje internet prezentacijama javne Uprave" (Verzija 2.0). Prateći ubrzani razvoj web tehnologija, Ministarstvo javne uprave izradilo je inoviranu verziju smjernica u kojima je posebna pažnja posvećena primjeni principa univerzalnog dizajna u izradi internet prezentacija, a dopunjen je i segment koji se odnosi na e-pristupačnost u skladu sa novim standardima u toj oblasti.
<i>Izrada smjernica za kreiranje elektronskih dokumenata u skladu sa standardima e-pristupačnosti</i>	2017.	2017. - Izrađene "Smjernice za kreiranje elektronskih dokumenata u skladu sa standardima e-pristupačnosti" sa ciljem povećanja e-pristupačnosti osoba sa invaliditetom, u čijoj su izradi učestvovalе relevantne institucije i udruženja osoba sa invaliditetom, a primijenjeni su WCAG 2.0 i drugi tehnički standardi za kreiranje pristupačnih dokumenata.
<i>Organizovanje edukativnih radionica administratorima portala i podportala Vlade Crne Gore u skladu sa standardima e – pristupačnosti</i>	2017/2018	28. novembar 2017. - Održana prva edukativna radionica za administratore Web portala Vlade Crne Gore - standardi e-pristupačnosti u organizaciji Ministarstva javne uprave. Radionici je pristustvovalo oko 40 administratora i službenika iz različitih organa državne uprave. 3.decembar 2018. – Održana edukativna radionica „Otvorenost i pristupačnost Web portala Vlade Crne Gore“ u organizaciji Ministarstva javne uprave i Agencije za zaštitu ličnih podataka i slobodan pristup informacijama. Radionici je prisustvovalo oko 50 učesnika, administratora Web portala Vlade i podportala, urednika sadržaja i službenika PR službi organa državne uprave i ovlašćenih službenika za slobodan pristup informacijama u ministarstvima.
<i>Organizovanje okruglih stolova/predavanja u vezi ePristupačnosti OSI (osobe sa invaliditetom)</i>	2018.	Održane su dvije radionice na temu e-pristupačnosti: 27.11.2018. - "Osiguranje pristupačnosti informaciono-komunikacionim tehnologijama/e-pristupačnost - WEB i TV/video pristupačnost" U saradnji sa Agencijom za elektronske medije ; 5.12.2018. - "O standardima, politikama i ključnim smjernicama za web pristupačnost " – u saradnju sa Privrednom komorom predstavnicima ICT kompanija predstavljen je koncept e-

		<i>pristupačnosti i razmotrena je spremnost ICT kompanija u Crnoj Gori za izradu ovakvih rješenja.</i>
<i>Dokumenta u socijalnoj zaštiti učiniti dostupnim u pristupačnom formatu na web stranici MRSS.</i>	<i>2018. i 2019.</i>	<i>Na web stranici MRSS je objavljeno 5 dokumenata u pristupačnom formatu, u uvećanom fontu</i>

Kada je u pitanju pravni status znakovnog jezika Zakon o vaspitanju i obrazovanje djece s posebnim obrazovnim potrebama naglašava upotrebu znakovnog jezika – u dijelu toga da je nosioc obuke resursni centar (za djecu kroz program rane intervencije, za kadar u školama kroz profesionalni razvoj), te da je kroz Individualni razvojno-obrazovni program omogućeno korišćenje znakovnog jezika.

Stanovanje

U prethodnom zaključku (Zaključci 2012. godine), Komitet je zatražio da se u sledećem izvještaju ukaže na oblike pomoći koje osobe sa invaliditetom mogu lično na zahtjev da traže u pogledu radova na obnovi stambenog prostora, instaliranju liftova i uklanjanju prepreka za mobilnost, broju primalaca ovih oblika pomoći, i napretku u cjelini u poboljšanju pristupa stanovanju. Kao odgovor na to, u izvještaju se navodi da Zakon o uređenju prostora i izgradnji objekata sa izmjenama i dopunama iz 2014. (Službeni list RCG, br. 51/08, 40/10, 34/11, 35/13, 33/14) predviđa da javni objekti moraju biti dostupni.

U izvještaju se ukazuje da je Ministarstvo održivog razvoja i turizma usvojilo "Pravilnik o bližim uslovima i načinu prilagođavanja objekata za pristup i kretanje lica smanjene pokretljivosti" (Službeni list Crne Gore, br. 10/09, 48/13, 44/15) koji propisuje uslove i način obezbjeđivanja nesmetanog pristupa, kretanja, boravka i rada licima smanjene pokretljivosti objektima u javnoj upotrebi i stambenim i poslovnim objektima, kao i uslove i način prilagođavanja pristupa stambenim i poslovnim objektima.

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:

Realizacija Akcionog plana prilagođavanja objekata u javnoj upotrebi za pristup, kretanje i upotrebu licima smanjene pokretljivosti i licima sa invaliditetom za 2014.godinu

Vlada Crne Gore, na sjednici od 31. oktobra 2013.godine, usvojila je Akcioni plan prilagođavanja objekata u javnoj upotrebi za pristup, kretanje i upotrebu licima smanjene pokretljivosti i licima sa invaliditetom za 2014.godinu. Akcioni plan urađen je u saradnji sa predstavnicima NVO koja se bave pitanjima lica sa invaliditetom. Tom prilikom definisao je 13 prioriternih objekata za prilagođavanje 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),*
- u Nikšiću 3 (Dom zdravlja, JZU Opšta bolnica, Bolnica za plućne bolesti Brezovik),*
- u Beranama 2 (Dom zdravlja "Dr Niko Labović" glavna zgrada i objekat sa službom izabrani doktor za žene, i Opšta bolnica u Beranama), i*
- u Pljevljima 1 (Dom zdravlja - zgrada laboratorije i rentgena).*

Realizacija navedenog Akcionog plana započela je 2014. godine kada je urađena i revidovana tehnička dokumentacija za svih 13 objekata—vrijednost izrade projekata je 97.204,00 €.

Tokom 2015.godine završeni su sledeći 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 i Dom zdravlja u Pljevljima - služba laboratorije i rentgena. Ukupna vrijednost izvedenih radova u 2015.godini je iznosila 413.044,56 €.

U 2016. godini završeni su sledeći objekti: Fond za zdravstveno osiguranje u Podgorici, Osnovni sud u Podgorici i Ekonomski fakultet u Podgorici. Ukupna vrijednost izvedenih radova u 2016.godini iznosila je 480.301,40 €.

Realizacija Akcionog plana nastavljena je i u 2017.godini, kada su završeni slijedeći objekti: JZU Dom zdravlja „Dr Niko Labović“ Berane II faza, JZU Opšta bolnica u Beranama, JZU Dom zdravlja u Nikšiću i JZU Bolnica za plućne bolesti - Brezovik u Nikšiću. Ukupna vrijednost izvedenih radova u 2017.godini je iznosila 1.149.058,27 €.

U 2018. godini završen je objekat JZU Opšta bolnica u Nikšiću. Ukupna vrijednost izvedenih radova u 2018. godini iznosila je 210.760,28€.

Od ukupno 13 objekata, definisanih Akcionim planom, do oktobra 2019.godine prilagođeno je 12 objekata. Ukupna vrijednost izvedenih radova iznosi 2.350.368,51 €.

U toku su završni radovi na prilagođavanju objekta Ministarstva finansija u Podgorici. Očekuje se da će do kraja tekuće godine biti prilagođena i ova zgrada.

Što se tiče socijalnog stanovanja, u izvještaju se navodi da je Zakon o socijalnom stanovanju, koji je stvorio pravni okvir u ovoj oblasti, usvojen u julu 2013. godine. Posebno, član 4. identifikuje grupe sa prioriternim pravom na socijalno stanovanje, koje uključuju osobe sa invaliditetom.

Komitet još jednom pita da li se nude donacije osobama sa invaliditetom za renoviranje, za instalaciju lifta i za uklanjanje prepreka mobilnosti; takođe pita koliko ljudi ih je dobilo.

ODGOVOR:

Zakonom o socijalnom stanovanju koji je donijet 2013. godine, utvrđen je zakonski okvir za obezbjeđivanje adekvatnog standarda stanovanja za sva domaćinstva koja sa stanovišta zarada imaju problem u ostvarivanju pristupa pristojnom stanovanju na tržištu. Zakonom o socijalnom stanovanju utvrđeno je da je socijalno stanovanje stanovanje odgovarajućeg standarda koje se obezbjeđuje pojedincima ili domaćinstvima koja iz socijalnih, ekonomskih i drugih razloga ne mogu da riješe pitanje stanovanja.

Shodno Zakonu, prioritet u ostvarivanju prava na socijalno stanovanje, između ostalih grupa lica, imaju lica sa invaliditetom.

Projekat rješavanja stambenih potreba građana po povoljnijim uslovima –Projekat 1000+ se implementira po fazama od 2010. godine u saradnji i kroz kreditni aranžman sa Bankom za razvoj Savjeta Evrope (CEB). Prva faza Projekta realizovana je 2010-2011 godine, druga faza u periodu 2015-2017 godine, dok je realizacija treće faze (2017-2019) u toku. Prioritet u rješavanju stambenog pitanja u sve tri faze Projekta je imaju lica sa invaliditetom, te je kroz ovaj Projekat 21 lice sa invaliditetom riješilo stambeno pitanje.

Vezano za pitanje Komiteta „da li se nude donacije osobama sa invaliditetom za renoviranje, za instalaciju lifta i za uklanjanje prepreka mobilnosti i koliko ih je ljudi dobilo“ obaviještavamo vas da u cilju poboljšanja položaja lica sa invaliditetom i uklanjanja arhitektonskih prepreka na objektima Ministarstvo održivog razvoja i turizma je postavilo jasan i razumljiv pravni okvir u oblasti pristupačnosti (Zakon + Pravilnik + Odluke).

Kroz Zakon o planiranju prostora i izgradnji objekata („Sl. list Crne Gore“ br.064/17, 44/18 63/18) kao i Zakon o uređenju prostora i izgradnji objekata („Sl list Crne Gore“ br. 51/08,40/10,34/11,35/13, 33/14), i stvorio se osnov za obezbjeđivanje elemenata pristupačnosti objektima lica sa invaliditetom za objekte koji se grade. Naime,u kompletnom postupku izgradnje objekata, počev od izdavanja UTU-a, izradu projektne dokumentacije, revizije iste, kao i prilikom izgradnje objekata nadzora nad izgradnjom objekata, potrebno je da svi učesnici u izgradnji posebnu pažnju posvete uslovima za pristup i kretanje lica sa invaliditetom i lica smanjene pokretljivosti. Za nepoštovanje propisanih normi, predviđene su kazne u iznosu od 5.000 – 40.000 €. Osim zakonskog uređenja, donijet je Pravilnik o bližim uslovima i načinu prilagođavanja objekata za pristup i kretanje lica smanjene pokretljivosti, koji predstavlja pravni i tehnički osnov za projektovanje.

Što se tiče prilagođavanja postojećih objekata, objekata za pristup i kretanje lica smanjene pokretljivosti, radi pojednostavljenja procedure dobijanja odobrenja za postavljanje objekata - pristupnih rampi, liftova i sl., koji su neophodni da bi se postojeći objekat učinio pristupačnim, sve opštine su usvojile Odluke o postavljanju, odnosno građenju pristupnih rampi i liftova i drugih objekata za pristup i kretanje lica sa invaliditetom i na taj način znatno je pojednostavljena administrativna procedura dobijanja odobrenja za njihovo postavljanje.Tako je omogućena brža, lakša i jeftinija izgradnja istih.

Održavanje kolektivnih stambenih objekata koji su u etažnom vlasništvu (gdje je sa svojinom na posebnoj dijelu –stanu ili drugom prostoru nedjeljivo povezava svojina svih vlasnika na zajedničkim djelovima tog objekta –prilazima, hodnicima stepeništima), shodno Zakonu, je obaveza vlasnika. Imajući u vidu da se sve intervencije na stambenom objektu pa i radovi na prilagođavanju tog objekta licima smanjene pokretljivosti mogu vršiti samo uz saglasnost etažnih vlasnika, Zakonom o održavanju stambenih zgrada je propisano da se za izvođenje radova na stambenoj zgradi kojima se obezbjeđuje nesmetan pristup, kretanje, boravak i rad lica smanjene pokretljivosti i lica sa invaliditetom nije potrebna saglasnost etažnih vlasnika, a sve u cilju otklanjanja barijera za postavljanje odnosno izgradnju pristupnih rampi, liftova ili drugih objekata koji će omogućiti pristup licima sa invaliditetom.

U sam proces izrade navedenih dokumenata bio je uključen i aktivno je učestvovao i nevladin sektor koji se bavi pitanjima lica sa invaliditetom.

Kultura i slobodno vrijeme

U prethodnom zaključku (Zaključci 2012.), Komitet je tražio informacije o pristupu kulturnim aktivnostima za osobe sa invaliditetom. Kao odgovor na to, u izvještaju se navode konkretne radnje koje se sprovode u korist određenih kategorija lica sa invaliditetom.

U izvještaju se takođe navodi da su odredbe koje se tiču kulture od javnog interesa. Ova oblast je pokrivena različitim zakonima (vidi izvještaj za više detalja).

Aktivnosti Ministarstva kulture u odnosu na prava osoba sa invaliditetom mogu se razložiti na sledeći način:

- Dostupnost kulturnih dobara i imovine
- Promovisanje i podrška kreativnosti osoba sa invaliditetom
- Kulturna i medijska produkcija u formatima koji su dostupni osobama sa invaliditetom.

U izvještaju se takođe 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:

Integracija lica sa invaliditetom u kulturne tokove prepoznata je u zakonima i strateškim dokumentima iz oblasti kulture, kao segment od javnog interesa. Generalno se može istaći da je pristupačnost u nacionalnim ustanovama kulture djelimična i da ima prostora da se stalno unapređuje. Evidentna je i djelimična pristupačnost opštinskih ustanova kulture za potrebe ove ciljne grupe.

I Dostupnost kulturnih dobara i imovine

Dostupnost nacionalnih ustanova kulture

1. *Ministarstvo kulture, koristi objekat koji je prilagođen potrebama lica sa invaliditetom (rampa, lift). Takođe, u službenim prostorijama obezbijeđene su pločice na Brajevom pismu sa podacima o zaposlenima i orijentacioni planovi.*

2. *Uprava za zaštitu kulturnih dobara i Centar za konzervaciju i arheologiju Crne Gore, u istom objektu na Cetinju, su djelimično prilagođeni potrebama lica sa invaliditetom (pristupne rampe).*
3. *Nacionalna Biblioteka Crne Gore "Đurđe Crnojević" na Cetinju za obavljanje djelatnosti koristi dva objekta sa statusom nepokretnog kulturnog dobra (zgrade bivšeg italijanskog i francuskog poslanstva). Zgrada bivšeg italijanskog poslanstva djelimično je prilagođena (rampa), dok je na zgradi francuskog poslanstva zbog konstrukcije zgrade i specifičnosti lokacije, veoma teško intervenisati u smislu obezbjeđivanja adekvatne pristupačnosti licima sa invaliditetom.*
4. *Narodni muzej Crne Gore raspolaže sa sljedećim objektima na Cetinju: Vladin dom, Biljarda, Dvor Kralja Nikole, Bivše srpsko poslanstvo, Njegoševa rodna kuća, Mauzolej Vladike Danila na Orlovom kršu, objekat u kome je smješten Reljef Crne Gore, Mauzolej na Lovćenu, Atelje Dado, Crnogorska galerija "Miodrag Dado Đurić", Dvorska crkva na Ćipuru. Od navedenih objekata, samo Crnogorska galerija "Miodrag Dado Đurić je pristupačna licima sa invaliditetom (pristupna rampa i lift) Takođe, u Dvoru kralja Nikole postoji djelimična pristupačnost licima sa invaliditetom (pristupna rampa).*
5. *Centar savremene umjetnosti Crne Gore je smješten u Dvorcu Kralja Nikole na Kruševcu, u Podgorici i ima djelimičnu pristupačnost licima sa invaliditetom (pristupna rampa).*
6. *Kraljevsko pozorište »Zetski Dom« iz Cetinja, ima pristupnu rampu za lica sa invaliditetom.*
7. *Crnogorsko narodno pozorište iz Podgorice ima pristupnu rampu, a dio svojih programskih aktivnosti organizuje u formatima dostupnim licima sa invaliditetom.*
8. *Biblioteka za slijepe je javna ustanova specijalizovana za potrebe lica oštećenog vida i u skladu sa prirodom djelatnosti u potpunosti je dostupna toj kategoriji lica. Objekat koji biblioteka koristi, u svojstvu zakupca, nema pristupnu rampu.*
9. *Pomorski muzej koji je smješten u Kotoru u Starom gradu, u potpunosti je pristupačan licima sa invaliditetom, a usluge pruža u formatima prilagođenim licima sa invaliditetom.*
10. *Prirodnjački muzej u Podgorici, osim natpisa na Brajevom pismu nije prilagođen potrebama lica sa invaliditetom.*

U 2015. godini na poboljšanju pristupačnosti realizovane su sljedeće aktivnosti:

- *U potpunosti je prilagođena zgrada bivšeg Ruskog poslanstva, na Cetinju*
- *Nacionalna Biblioteka "Đurđe Crnojević" na Cetinju, djelimično prilagođena licima sa invaliditetom.*

Kada su u pitanju kulturna dobra Uprava za zaštitu kulturnih dobara donijela je u 2015.godini dva Rješenja kao i saglasnost na konzervatorski projekat za prilagođavanje Saborne crkve Sv.Vasilija Ostroškog za pristupačnost osobama smanjene pokretljivosti i jedno rješenje o utvrđenim konzervatorskim uslovima za izradu Konzervatorskog projekta postavljanja montažnih pomagala u svrhu prilagođavanja objekta Fakulteta dramskih umjetnosti, bivše Tursko poslanstvo na Cetinju, licima sa invaliditetom.

U 2016.godini na poboljšanju pristupačnosti realizovane su sljedeće aktivnosti:

Biblioteka za slijepe u Podgorici je nacionalna ustanova koja u ovoj oblasti nudi sadržaje za osobe oštećenog vida obezbjeđujući dostupnost knjige u elektronskom obliku koje korisnici dobijaju u audio zapisu. Osnivanjem biblioteke za slijepe stvoreni su uslovi da osobe sa oštećenjem vida stalno

iznajmljuju raznoliku literaturu i da je koriste u obrazovne, informativne i stručne svrhe, uvijek kada im se za to ukaže potreba.

U 2016.godini izdavačka djelatnost ove ustanove odnosila se na izdavanje knjiga u formatima prilagođenim osobama oštećenog vida (audio format i Brajevo pismo), dok je umjetnički program namijenjen licima sa invaliditetom obuhvatio : 3 književne večeri, 3 koncerta, 3 tribine i 10 redovnih i 2 vanredne projekcije filmova prilagođenih osobama oštećenog vida, u više gradova Crne Gore.

U maju 2016.godine u Kulturno Informativnom Centru „ Budo Tomović“ u sklopu obilježavanja 10 godina Državne nezavisnosti i 10 godina rada Biblioteke održan je koncert umjetnika oštećenog vida Darka Martinovića. Istim povodom organizovan je književno-muzički matine umjetnika oštećenog vida, kao i nagradni književni konkurs za lica oštećenog vida. Biblioteka takođe, u saradnji sa Radiom „Homer“ realizuje brojne programe za lica sa invaliditetom.

U 2017.godini na poboljšanju pristupačnosti realizovane su sljedeće aktivnosti:

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

2018.godina

Nastavljena je saradnja sa ustanovama kulture i monitoring u postupku prilagođavanja objekata kulture i kulturnih dobara potrebama osobama sa invaliditetom.

II Promovisanje i podrška kreativnosti lica sa invaliditetom

Javni konkursi kao vid podrške

Podsticaj i podrška u kulturi obezbjeđuje se posredstvom javnog konkursa a u skladu sa uslovima i kriterijumima propisanim Zakonom o kulturi. Ovaj javni konkurs je namijenjen javnim ustanovama, privrednim društvima iz oblasti kulture, kao i pojedincima- autorima, što znači da je konkurs dostupan i licima sa invaliditetom. Takođe, Zakonom o kulturi kao jedan od konkursnih kriterijuma za vrednovanje projekata definisan je između ostalih i doprinos afirmaciji stvaralaštva lica sa invaliditetom. Na taj način posebno se podstiču projekti koji su namijenjeni toj ciljnoj grupi. Na konkurs uobičajeno ne stiže veliki broj prijava lica sa invaliditetom. Po tom osnovu se u prosjeku godišnje podrže 3 projekta iz ove oblasti i uglavnom je riječ o autorskim projektima (objavljivanje knjige, realizacija izložbe i sl.).

U 2015.godini podržani su po ovom osnovu sljedeći projekti:

- izložba "Crnom Gorom 2015.godine", umjetnika Mirsada Koljenovića, koji je lice sa invaliditetom

- realizovan projekat "Šah i mediji u službi promocije mogućnosti slijepih", šahovski turnir na kojem su učestvovala slijepa i slabovidna lica, kao i novinari u cilju podizanja nivoa javne svijesti o ravnopravnom učešću lica sa invaliditetom u svim segmentima društva.

U 2016.godini podržani su projekti:

- Poetsko muzička manifestacija slijepih i slabovidnih lica Crne Gore – "Nikad ne odustati jer sve je moguće u životu" čiji je realizator opština Berane, Sekretarijat za sport, kulturu i mlade
- Izložba autora koji je lice sa invaliditetom Mirsada Koljenovića "Crnom Gorom" i
- Likove radionice kroz projekat Slikom govorimo o jednakosti, umjetnice Sonje Đuranović namijenjene djeci koja imaju određeni vid invaliditeta.

U 2017.godini podržani su projekti:

- Poetsko muzička manifestacija slijepih i slabovidnih lica Crne Gore – "Nikad ne odustati jer sve je moguće u životu" čiji je realizator opština Berane, Sekretarijat za sport, kulturu i mlade
- Izložba naziva „ Crnom Gorom“ umjetnika Mirsada Koljenovića
- Manifestacija, Veče amatera stvaraoca –mladih, djece i lica sa invaliditetom čiji je realizator D.O.O. Plavski horizont.

U 2018.godini podržani su projekti:

- Drugi susreti amatera stvaraoca, mladih, djece i lica sa invaliditetom, čiji je realizator D.O.O.Plavski horizont
- Likovne radionice u Šavniku umjetnice Ane Miljkovac za djecu sa posebnim potrebama
- Probuđeni snovi, zbirka poezije Biljane Obradović koja je namijenjena djeci koja imaju neki vid invaliditeta i
- i izložba Crnogorski pejzaži Mirsada Koljenovića

Konkurs namijenjen NVO

Od 2018.godine Ministarstvo kulture realizuje i konkurs namijenjen finansiranju nevladinih organizacija, a odnosi se na podsticaj i podršku aktivnostima u kulturi tog sektora. Po ovom osnovu Ministarstvo kulture sufinansiralo je u 2018. godini 4 projekta namijenjena licima sa invaliditetom. Na predmetnom konkursu podržani su sljedeći projekti u iznosu od 39.644,95 eura.

- "Homerova kulturna scena", realizator NVO Kulturni centar Homer, Podgorica
- "Međunarodni Filmski festival Uхвати film Kotor", realizator NVO ART 365, Podgorica u partnerstvu sa NVO Udruženje mladih sa hendikepom Crne Gore, Podgorica
- "Izložba skulptura kao načina i modela komunikacije i ekspresije građana sa oštećenjem vida u opštini Berane", realizator NVO Organizacija slijepih za Berane, Andrijevicu, Plav i Rožaje iz Berana
- "Muzikom ka inkluziji", realizator NVO Savez slijepih Crne Gore, Podgorica

Ostale aktivnosti realizovane od 2015.do 2018.godine

U 2015.godini nacionalne i lokalne ustanove kulture realizovale su sljedeće aktivnosti:

- *Crnogorsko narodno pozorište je prilikom prikazivanja predstave Revizor obezbijedilo značajan broj besplatnih karata za lica sa invaliditetom.*
- *U okviru Kotorskog festivala pozorišta za djecu organizovani su inkluzivni programi i radionice za djecu sa posebnim potrebama u saradnji sa UNICEF-om.*
- *U okviru grada Perasta organizovana je izložba Udruženja paraplegičara, gdje je predsjednik tog udruženja Vijeko Radomori imao i izložbu.*
- *U KIC-u Budo Tomović iz Podgorice, organizovana je promocija udžbenika „Bonton u svakodnevnoj komunikaciji osoba sa invaliditetom“ i interaktivna debata.*
- *U JP Kulturni centar Bar u saradnji sa Kulturnim centrom iz Nikšića i Udruženjem paraplegičara iz Nikšića, organizovano je kulturno-umjetničko veče pod nazivom „Vi ne znate šta mi znamo“, a u okviru projekta „ Neka se čuje i naš glas“.*
- *JU Centar za kulturu „ Nenad Rakočević“ iz Mojkovca organizovao je dva koncerta za pomoć licima sa invaliditetom, kao i Sajam rukotvorina koje izrađuju lica sa invaliditetom.*
- *U Centru za kulturu Berane, organizovana centralna manifestacija pod nazivom “Nikad ne odustajati jer je sve moguće u životu”, posvećena slijepim i slabovidim osobama povodom “ Međunarodnog dana bijelog štapa”.*
- *U Centru za kulturu Kolašin izvedene su tri predstave (“Naša djeca”, “Magareće godine” i “Trapavi Alibaba i razbojnici”) u kojima su učesnici i djeca sa posebnim potrebama. –*
- *Centar za kulturu Rožaje je nizom svojih aktivnosti obezbijedio učešće djece sa posebnim potrebama i to na Međunarodnom festivalu „ Zlatna pahulja“ (dobitnik nagrade dijete sa posebnim potrebama Ljupčo Karakutovski), dok je u saradnji sa NVO „ Olakšajmo život djeci sa posebnim potrebama“ organizovan novogodišnji program namijenjen toj populaciji*

Takođe, u 2015.godini dva lica sa invaliditetom su zasnovala radni odnos i to jedno u Nacionalnoj biblioteci „ Đurđe Crnojević“, a drugo u Državnom arhivu Crne Gore.

U 2016.godini

- *Crnogorska kinoteka je u okviru prikazivačkih aktivnosti prikazala dva filma koji se tematski odnose na lica sa invaliditetom, i to: „ Margarita with the straw“ i „ Shoulder the lion“.*
- *JU Centar za kulturu Plav, tokom 2016.godine u okviru manifestacije Dani borovnice čiji je i organizator, organizuje štandove na kojima lica sa invaliditetom izrađuju različite vrste suvenira, a u kontekstu afirmacije kulturno-turističkih osobenosti Plava.*
- *Javna ustanova „ Ratkovićeve večeri poezije“ iz Bijelog Polja u sklopu manifestacije Ratkovićeve večeri poezije ostvarila je saradnju sa djecom iz Udruženja Laza i Tisa u realizaciji izložbi kao dio programa ove javne ustanove.*
- *U JU Centar za kulturu Rožaje, održan je koncert „Olakšajmo život djeci sa posebnim potrebama“, a takođe je 3.12.2016.godine upriličen program povodom obilježavanja Međunarodnog dana osoba sa invaliditetom.*

- JU Centar za kulturu Petnjica je u organizaciji NVU lica sa invaliditetom održano predavanje na temu „Epilepsija“, čiji je predavač bila dr Zilha Idrizović.
- U okviru III Bihorskog kulturnog ljeta održana je Skupština udruženja „Lica sa invaliditetom“, dok je 21.12.2016. godine u organizaciji KUD-a „Bihor“ održan koncert humanitarnog karaktera, gdje je sav prihod namijenjen djeci sa posebnim potrebama.
- Kroz Kotorski festival pozorišta za djecu organizovane su radionice u Dramskom studiju Homer u Podgorici sa osobama sa oštećenjem vida.

U 2017.godini

- Realizacija radionica u Pljevljima, Tivtu i Cetinju u norveškom projektu „To really live“ za koje je Ministarstvo kulture ustupilo Udruženju mladih sa hendikepom Crne Gore prostor za realizaciju radionice na Cetinju.
- Takođe, Crnogorska kinoteka tokom 2017.godine prikazala film naziva „Praskozorje“, reditelja Gentijana Kocija, koji se jednim dijelom dotiče problematike osoba sa invaliditetom.

U 2018.godini

Biblioteka za slijepe Crne Gore organizovala je 27. novembra kulturni program pod nazivom „Homerov poklon Njegošu“.

III Dostupnost u adekvatnim formatima

- Izdavanje časopisa „Glas“ namijenjenog slabovidim osobama (izlazi jednom mjesečno u MP3 i Daisy formatu). Podrška predmetnom časopisu ostvaruje se u kontinuitetu od 2015.do 2018.godine kroz Program zaštite i očuvanja kulturnih dobara.

- Izdat vodič Pomorskog muzeja Crne Gore kroz segment Dani evropske baštine
- Nacionalna biblioteka „Đurđe Crnojević“ prilagodila je izdanje Gorskog vijenca na Brajevom pismu.
- U Centru savremene umjetnosti Crne Gore 24. aprila 2018. godine realizovana je taktilna izložba za slijepe i slabovide osobe pod nazivom „Molimo vas dodirnite“. Izložbu je organizovao Savez slijepih Crne Gore i međunarodna organizacija „Nova Akropola“ uz podršku ove javne ustanove. Izložba je posebno priređena i prilagođena da bi slijepe i slabovide osobe mogle taktilno doživjeti trodimenzionalne i reljefne predmete.

IV Zaključak:

Postoji stalna potreba za razvojem politike aktivnijeg uključivanja lica sa invaliditetom u kulturi sa aspekta nužnosti poboljšanja pristupačnosti, kao i kroz intenzivnije involviranje u programe koji su im sadržinski namijenjeni.

U zavisnosti od prioriteta i finansijskih mogućnosti svake godine se izvjestan broj kulturnih objekata i dobara prilagodi potrebama lica sa invaliditetom. Pristupačnost ustanovama kulture (nacionalnim i opštinskim) je segmet koji treba razvijati u perspektivi kao i pristupačnost zaštićenim kulturnim dobrima. Treba napomenuti da je pristupačnost kulturnim dobrima determinisana zakonskim

odredbama koje propisuju da su intervencije moguće ukoliko se ne utiče na autentičnost kulturnih dobara.

Što se tiče programa podrške oni će se u kontinuitetu ostvarivati kao jedan od utvrđenih prioriteta razvoja kulture (navedeni konkursi), gdje je mogućnost za učešće obezbijedena za sve socijalne grupe na ravnopravnoj osnovi uz realizaciju propisanih zakonskih uslova i kriterijuma koji podstiču realizaciju projekata namijenjenih toj ciljnoj grupi. Iako generalno broj projekata u ovoj oblasti nije velik, pokazao se kao kvalitetan način ostvarivanja saradnje u prezentovanju sadržaja ovog tipa.

U nastavku slijedi Izvještaj o predmetima diskriminacije lica sa invaliditetom pred crnogorskim sudovima 2010. – jun 2017. godina podnijet od strane Vrhovnog suda Crne Gore:

Crna Gora je postala članica Konvencije o pravima osoba sa invaliditetom i Opcionog protokola o pravima osoba sa invaliditetom 2. decembra 2009. godine, koji predstavljaju izuzetan napor da se obezbijedi konzistentna, suštinska zaštita lica sa invaliditetom. U skladu sa članom 35. stav 1. Konvencije, pripremljen je Inicijalni izvještaj o primjeni Konvencije o pravima osoba sa invaliditetom o mjerama koje su preduzete da bi se omogućilo ostvarivanje prava priznatih ovom Konvencijom i o napretku ostvarenom u uživanju pomenutih prava.

Vrhovni sud Crne Gore, kao najviši sud u državi, na zahtjev Ministarstva za ljudska i manjinska prava, prikupio je podatke od svih crnogorskih sudova, a koji će služiti za potrebe odbrane Inicijalnog izvještaja, koja je zakazana za avgust 2017. godine.

Ovaj Izvještaj sadrži detaljan prikaz svih predmeta diskriminacije lica sa invaliditetom, i to u periodu od 2010. do datuma podnošenja izvještaja. Tokom izvještajnog perioda, parničnih predmeta diskriminacije lica sa invaliditetom je bilo u dva suda, i to pred Osnovnim sudom u Podgorici i Nikšiću, a detaljan prikaz vođenih postupaka ili postupaka koji se i dalje nalaze u radu je prikazan u nastavku teksta. Za pomenuti period, pred našim sudovima nije bilo optuženja/ krivičnih postupaka zbog diskriminatorskog postupanja prema osobama sa invaliditetom.

Osnovni sud u Podgorici

U predmetu ovog suda poslovne oznake P.br.157/13 tužba je podnijeta dana 15.01.2013.godine od strane Milana Šaranovića protiv Fonda za zdravstveno osiguranje, sa zahtjevom da se utvrdi da je počinjena povreda prava na jednakost tužioca učinjena radnjama onemogućavanja korišćenja objekta u javnoj upravi, zbog njegovog ličnog svojstva – invaliditeta. Iz navoda tužbe proizilazi da je tužilac, sa namjerom da izabere stomatologa u filijali tuženog u Podgorici naišao na nepristupačnost prilaza objektu u kom se nalazi područna jedinica tuženog, pa s obzirom da je korisnik elektromotornih invalidskih kolica nije bio u mogućnosti pristupiti prostorijama tuženog, jer do ulaza u objekat vodi red od 10 stepenika, a bez alternativnog načina prevazilaženja ove arhitektonske barijere, čime je tuženi počinio diskriminaciju tužioca prema odredbama čl. 8 i čl.18 Zakona o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom. U navedenom predmetu donijeta je presuda kojom se utvrđuje povreda prava tužioca na jednakost zbog njegovog ličnog svojstva – invaliditeta, a djelimično usvaja tužbeni zahtjev u pogledu naknade nematerijalne štete, koja presuda je preinačena presudom Višeg suda u Podgorici Gž.br.5049/13 od 24.06.2014. godine, u dijelu izreke pod stavom trećim kojim je odbijen dio tužbenog zahtjeva, kao i u stavu drugom u dijelu kojim je odlučeno o troškovima postupka.

U predmetu ovog suda poslovne oznake P.br.4981/13 tužba je podnijeta dana 02.12.2013.godine od strane Miroslave Mime Ivanović protiv Države Crne Gore - Skupštine Crne Gore, radi diskriminacije i naknade nematerijalne štete. Tužilja je u tužbi u bitnom navela da od svoje treće godine boluje od hroničnog juvenilnog artritisa koji joj je ošteti vid i prouzrokovao ograničenost svih pokreta usljed čega je primorana da za kretanje koristi invalidska kolica. Istakla je da je ispred Udruženja mladih sa hendikepom CG u više navrata prisustvovala skupovima koji su održavani u zgradi Skupštine CG, navodeći tačne datume i skupove kojima je prisustvovala. Prilikom prisustvovanja naznačenim skupovima bila je žrtva neposredne diskriminacije od strane tužene obzirom da zgrada Skupštine CG kao javni objekat nije prilagođenja licima smanjenje pokretljivosti i licima sa invaliditetom jer ne postoji tzv. kosa rampa uslijed čega navedena lica nemaju nesmetan pristup, kretanje, boravak i rad u istoj. Kako zgrada naznačene javne ustanove nije prilagođena licima sa invaliditetom na način kako to propisuju pozitivni zakonski propisi, to smatra da je u navedenim situacijama bila diskriminisana. U navedenom predmetu, dana 08.04.2014.godine donijeta je presuda kojom je utvrđeno da je tužena postupila diskriminatorski prema tužilji onemogućivši joj pristup zgradi Skupštine Crne Gore kada je tužilja ispred „Udruženja mladih sa hendikepom Crne Gore“ učestvovala na skupovima koji su organizovani u zgradi Skupštine Crne Gore, i to: dana 03.09.2013. godine povodom obilježavanja 60-godišnjice od stupanja na snagu Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, 01.10.2013. godine na Konferencije „Implementacije evropskih standarda protiv diskriminacije“, 10.10.2013. godine na sjednici Radne grupe za izgrađivanje povjerenja u izborni proces radi obrazlaganja amandmana koji je UMHCG zajedno sa Savezom slijepih Crne Gore podnio na Zakon o izboru odbornika i poslanika i 18.12.2013. godine kada je prisustvovala sjednici Odbora za ekonomiju, finansije i budžet Crne Gore, dok je u stavu II odbijen tužbeni zahtjev tužilje kojim je tražila da tužena obaveže da preduzme sve potrebne mjere kako se počinjena diskriminacija ne bi ponovila, kao neosnovan. U stavu III izreke presude, djelimično je usvojen tužbeni zahtjev tužilje i obavezana tužena da tužilji po osnovu naknade nematerijalne štete na ime povrede časti i ugleda uslijed pričinjene diskriminacije isplati iznos od 3.000,00 €, u roku od 15 dana po pravosnažnosti presude, te je odbijen tužbeni zahtjev tužilje mimo dosuđenog za iznos od 7.000,00 € sa pripadajućim troškovima parničnog postupka, kao neosnovan. U stavu IV izreke presude obavezana je tužena da tužilji naknadi troškove parničnog postupka u iznosu od 150,00 €, u roku od 15 dana po pravosnažnosti presude. Navedena presuda je preinačena presudom Višeg suda u Podgorici Gž.br.2407/14 od 05.06.2014.godine, u stavu III tako što je odbijen tužbeni zahtjev da se obaveže tužena da tužilji na ime naknade nematerijalne štete zbog povrede časti i ugleda uslijed pričinjene diskriminacije isplati još iznos od 1.500,00 €, dok su u preostalom dijelu žalba tužene, kao i žalba tužilje, odbijene kao neosnovane i prvostepena presuda potvrđena. Odlučujući o reviziji tužilje, Vrhovni sud Crne Gore je donio presudu Rev.br.822/14 od 09.04.2015.godine, kojom je preinačena presuda Višeg suda u Podgorici Gž.br.2407/14 od 05.06.2014.godine, u dijelu izreke pod stavom jedan i izrečeno:

Odbija se žalba tužene kao neosnovana i potvrđuje presuda Osnovnog suda u Podgorici P.br.4981/13 od 08.04.2014.godine, u stavu III, kojim je djelimično usvojen tužbeni zahtjev i obavezana tužena da tužilji, po osnovu naknade nematerijalne štete, na ime povrede časti i ugleda uslijed pričinjene diskriminacije, isplati iznos od 3.000,00 €, a odbijen dio tužbenog zahtjeva mimo dosuđenog za iznos od 7.000,00 €, kao neosnovan.

Ukida se presuda Osnovnog suda u Podgorici P.br.4981/13 od 08.04.2014.godine, u dijelu izreke pod stavom II, kojim je odbijen tužbeni zahtjev tužilje da se tužena obaveže da preduzme sve potrebne mjere kako se počinjena diskriminacija ne bi ponovila, kao neosnovan, i u dijelu izreke pod stavom IV kojim je odlučeno o troškovima parničnog postupka, i presuda Višeg suda u Podgorici Gž.br.2407/14 od 05.06.2014.godine, u dijelu koji se odnosi na taj dio prvostepene presude i predmet u tom dijelu vraća prvostepenom sudu na ponovno suđenje.

U ponovnom postupku, ovaj sud je donio presudu P.br.3185/15-13 od 26.06.2017. godine, kojom je odbijen tužbeni zahtjev tužilje kojim je tražila da se tužena obaveže da preduzme sve potrebne mjere kako se počinjena diskriminacija ne bi ponovila, kao neosnovan, te obavezana tužena da tužilji

naknadi troškove parničnog postupka u iznosu od 150,00 €, u roku od 15 dana po pravosnažnosti presude.

U predmetu ovog suda poslovne oznake P.br.3634/14 tužba je podnijeta dana 21.07.2014.godine od strane Miroslave Ivanović protiv Države Crne Gore - Uprave za mlade i sport, radi utvrđenja diskriminacije i naknade štete. Iz navoda tužilje proizilazi da tužilja od treće godine života boluje od hroničnog juvenilnog artritisa, koji joj je oštetio vid i prouzrokovao ograničenost svih pokreta, usljed čega je primorana da za kretanje koristi invalidska kolica. Dalje je navela da je ispred NVO "Udruženje mladih sa hendikepom Crne Gore" dana 23.04.2014. godine u multimedijalnoj sali Kulturno informativnog centra Budo Tomović učestvovala na javnoj raspravi povodom izrade Zakona o mladima, koju raspravu su organizovali tuženi, koji nijesu vodili računa o mjestu organizovanja pomenute rasprave, budući da se navedena sala nalazi na I spratu KIC-a, koja nije pristupačna licima smanjene pokretljivosti i licima sa invaliditetom. Ističe da prilaz navedenoj sali nije obezbijeđen kosom rampom, hidrauličnom dizalicom, liftom ili na drugi način koji bi licima smanjene pokretljivosti i licima sa invaliditetom jemčio nesmetan pristup i boravak u sali, zbog čega je uz pomoć svojih kolega i prijatelja unijeta u navedenu salu, što predstavlja neposrednu diskriminaciju u smislu Zakona o zabrani diskriminacije i Zakona o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom. U navedenom predmetu, dana 24.04.2015.godine donijeta je presuda kojom se djelimično usvaja tužbeni zahtjev, pa se utvrđuje da je od strane tuženih dana 23.04.2014.godine prema tužilji izvršena neposredna diskriminacija onemogućavanjem nesmetanog pristupa javnoj raspravi povodom radne verzije Zakona o mladima, organizovanoj u multimedijalnoj sali koja se nalazi na I spratu zgrade KIC-a Budo Tomović u Podgorici, te se zabranjuje tuženima ponavljanje diskriminatorne radnje organizovanjem javnih rasprava u javnim objektima i površinama nedostupnog prilaza za lica smanjenje pokretljivosti i licima sa invaliditetom, kao i u onim javnim objektima u kojima je licima smanjenje pokretljivosti i licima sa invaliditetom onemogućeno, ograničeno ili otežano korišćenje istih, a tuženi se obavezuju da tužilji na ime naknade nematerijalne štete za pretrpljene duševne bolove zbog povrede prava ličnosti solidarno isplate iznos od 1.500,00 €, kao i da joj na ime naknade troškova postupka isplate iznos od 300,00 €, sve u roku od 15 dana po pravosnažnosti presude. Takođe, odbijen je tužbeni zahtjev u dijelu u kojem je traženo da se tuženi obavežu da tužilji na ime naknade nematerijalne štete za pretrpljene duševne bolove zbog povrede prava ličnosti, mimo dosuđenog iznosa, solidarno isplate iznos od još 1.500,00 €, kao neosnovan. Ova presuda je potvrđena presudom Višeg suda u Podgorici Gž.br.2966/15 od 19.01.2016.godine.

U predmetu ovog suda poslovne oznake P.br.1843/14 tužba je podnijeta dana 16.04.2014.godine od strane Milenka Vojičića iz Nikšića protiv tuženog Glavnog grada Podgorica, radi utvrđenja diskriminacije, zabrane ponavljanja radnje diskriminacije i naknade nematerijalne štete. U navedenom predmetu, ovaj sud je dana 20.02.2015.godine donio presudu kojom je utvrđeno da je tuženi prema tužiocu dana 18.03.2014.godine počinio neposrednu diskriminaciju onemogućivši mu zbog arhitektonskih barijera prisustvovanje Javnoj raspravi o Nacrtu odluke o postavljanju odnosno građenju i uklanjanju pristupnih rampi, liftova i sličnih objekata za pristup i kretanje lica smanjene pokretljivosti i lica sa invaliditetom na teritoriji Glavnog grada Podgorice, koja je bila zakazana za dan 18.03.2014.godine na kojoj je na zvaničan poziv tuženog - kao organizatora trebao i tužilac da učestvuje ispred Udruženja mladih sa hendikepom Crne Gore. U stavu II izreke presude odbijen je tužbeni zahtjev tužioca kojim je tražio da se tuženi obaveže da preduzme sve potrebne mjere kako se počinjena diskriminacija ne bi ponovila, odnosno da se zabranjuje tuženom ponavljanje radnje diskriminacije, kao neosnovan. U stavu III izreke presude djelimično je usvojen tužbeni zahtjev tužioca i obavezan tuženi da tužiocu po osnovu naknade nematerijalne štete na ime povrede časti, ugleda i prava ličnosti usljed pričinjene diskriminacije isplati iznos od 1.500,00 € u roku od 15 dana po pravosnažnosti presude, dok je odbijen tužbeni zahtjev tužioca mimo dosuđenog za iznos od 3.500,00

€ kao neosnovan. Konačno, obavezan je tuženi da tužiocu naknadi troškove parničnog postupka u iznosu od 150,00 € u roku od 15 dana po pravosnažnosti presude. Navedena presuda je potvrđena presudom Višeg suda u Podgorici Gž.br.1847/15 od 15.09.2015. godine. Odlučujući o reviziji tužioca, Vrhovni sud Crne Gore je donio presudu Rev.br.1379/15 od 17.03.2016.godine, kojom je djelimično usvojena revizija, pa su preinačene presuda Osnovnog suda u Podgorici, P. br. 1843/14 od 20.02.2015. godine, u stavu drugom i četvrtom izreke i presuda Višeg suda u Podgorici, Gž. br. 1847/15 od 15.09.2015. godine, u dijelu koji se odnosi na ovaj dio prvostepene presude i izrečeno:

Zabranjuje se tuženom vršenje radnji od kojih prijeti diskriminacija i ponavljanje radnje diskriminacije.

Dužan je tuženi naknaditi tužiocu parnične troškove u iznosu od 750 € u roku od 15 dana od dana prijema ove presude.

U ostalom dijelu revizija se odbija kao neosnovana.

U predmetu ovog suda poslovne oznake P.br.1132/14 podnijeta je tužba dana 10.03.2014.godine od strane Milenka Vojičića iz Nikšića protiv tužene Hypo Alpe Adria Bank AD Podgorica, radi utvrđenja diskriminacije, zabrane ponavljanja radnje diskriminacije i naknade nematerijalne štete. U navedenom predmetu, ovaj sud je donio presudu dana 22.01.2015.godine, kojom je utvrđeno da je tužena prema tužiocu dana 12.12.2013.godine počinila neposrednu diskriminaciju onemogućivši mu prilaz poslovnici koja se nalazi u Podgorici u Bulevaru Svetog Petra Cetinjskog br.143, pa je u stavu II obavezana tužena da preuzme sve potrebne mjere kako se počinjena diskriminacija više ne bi ponovila i zabranjeno tuženom ponavljanje radnje diskriminacije. U stavu III izreke presude, djelimično je usvojen tužbeni zahtjev, pa je obavezana tužena da tužiocu zbog počinjene neposredne diskriminacije isplati iznos od 1.000,00 eura, a na ime naknade nematerijalne štete zbog pretrpljenih duševnih bolova usled povrede časti, ugleda i prava ličnosti, dok je odbijen kao neosnovan preostali dio tužbenog zahtjeva za naknadu nematerijalne štete u dijelu mimo dosuđenog za iznos od 2.000,00 eura, kojim je tužilac tražio da se tužena obaveže da mu zbog počinjene neposredne diskriminacije isplati ovaj iznos na ime naknade nematerijalne štete za pretrpljene duševne bolove zbog povrede časti, ugleda i prava ličnosti. Konačno, obavezana je tužena da tužiocu isplati na ime naknade troškova parničnog postupka iznos od 156,65 eura, u roku od 15 dana, od dana pravosnažnosti presude, pod prijetnjom prinudnog izvršenja. Viši sud u Podgorici je presudom Gž.br.1364/15 od 22.09.2015.godine, odbio žalbu kao neosnovanu i potvrdio presudu Osnovnog suda u Podgorici P.br.1132/14 od 22.01.2015. godine u dijelu izreke pod stavom prvim, trećim i petim, a preinačio navedenu prvostepenu presudu u dijelu izreke pod stavom drugim na način što se odbija tužbeni zahtjev tužioca kojim je traženo da tužena preuzme sve potrebne mjere kako se počinjena diskriminacija više ne bi ponovila i da se zabrani tuženom ponavljanje radnje diskriminacije, kao neosnovan. Odlučujući o reviziji tužioca, Vrhovni sud Crne Gore je donio presudu Rev.br.1320/15 od 15.12.2015.godine, kojom je preinačena presuda Višeg suda u Podgorici Gž.br.1364/15 od 22.09.2015. godine u dijelu kojim je preinačena presuda Osnovnog suda u Podgorici P.br.1132/14 od 22.01.2015. godine tako što se žalba tužene u cjelosti odbija kao neosnovana i prvostepena presuda potvrđuje i pod stavom II izreke. Istom presudom, revizija protiv rješenja o troškovima drugostepenog postupka je odbijena kao neosnovana, a obavezana je tužena da tužiocu naknadi troškove revizijskog postupka u iznosu od 200,00 €, u roku od 15 dana od dana prijema ove presude.

U predmetu ovog suda poslovne oznake P.br.3647/15 tužba je podnijeta dana 31.07.2015.godine od strane Ivanović Miroslave - Mime i NVO "Udruženja mladih sa hendikepom" protiv Glavnog grada Podgorica, radi utvrđenja diskriminacije i naknade štete. Iz navoda tužilje proizilazi da od treće godine boluje od hroničnog juvenilnog artritisa, koji joj je oštetiio vid i prouzrokovao ograničenost svih

pokreta, usljed čega je primorana da za kretanje koristi invalidska kolica, te da je ista član NVO UMHCG - tužioca II reda, nevladine organizacija koja je posvećena pružanju podrške, mogućnosti i programu u cilju jačanja ličnog, obrazovnog i profesionalnog razvoja mladih sa hendikepom. Dalje je istakla da je dana 08.04.2015. i 14.04.2015. godine, tužilja I reda kao predstavnik tužioca II reda učestvovala na VII sjednici Skupštine Glavnog grada na kojoj se, između ostalog, raspravljalo o mogućnostima pristupa javnim objektima i uopšte kretanja lica smanjenje pokretljivosti i lica sa invaliditetom na teritoriji Glavnog grada Podgorice. Tuženi je bio organizator predmetne sjednice i morao je znati da će istoj prisustvovati lica sa invaliditetom, o čemu nije vodio računa, već je sjednicu organizovao u staroj zgradi Vlade, u ul. Jovana Tomaševića bb, koja nije pristupačna licima sa invaliditetom i licima smanjene pokretljivosti. Predložila je sudu da utvrdi da je tuženi dana 08.04.2015. godine i 14.04.2015. godine počinio teži oblik neposredne diskriminacije prema tužiocima, onemogućivši im nesmetan pristup VII sjednici Skupštine Glavnog grada koja je organizovana u staroj zgradi Vlade Crne Gore u ul. Jovana Tomaševića u Podgorici, a čiji su učesnici bili tužioci, da se zabrani tuženoj ponavljanje diskriminatorne radnje prema tužiocima organizovanjem sjednica Skupštine Glavnog grada u javnim objektima i na javnim površinama nedostupnog prilaza licima smanjene pokretljivosti i licima sa invaliditetom, kao i u javnim objektima u kojima je licima smanjene pokretljivosti i licima sa invaliditetom onemogućeno, ograničeno ili otežano korišćenje istih, kao i da se obaveže tuženi da, zbog počinjenog težeg oblika neposredne diskriminacije, tužilji I reda isplati iznos od 5.000,00€, na ime naknade nematerijalne štete za pretrpljene duševne bolove zbog povrede prava ličnosti, časti i ugleda, te tužiocu II reda iznos od 3.000,00€ na ime naknade nematerijalne štete zbog ugleda i prava ličnosti pravnog lica. Dana 02.03.2016. godine, sud je donio presudu kojom je djelimično usvojio tužbeni zahtjev, pa je utvrđeno da je tuženi prema tužilji dana 08.04.2015. godine i 14.04.2015. godine počinio teži oblik neposredne diskriminacije, onemogućivši joj nesmetan pristup VII sjednici Skupštine Glavnog grada koja je organizovana u staroj zgradi Vlade Crne Gore u ul. Jovana Tomaševića u Podgorici, pa se zabranjuje tuženom ponavljanje diskriminatorne radnje organizovanjem sjednica Skupštine Glavnog grada u javnim objektima i na javnim površinama nedostupnog prilaza licima smanjene pokretljivosti i licima sa invaliditetom, kao i u javnim objektima u kojima je licima smanjene pokretljivosti i licima sa invaliditetom onemogućeno, ograničeno ili otežano korišćenje istih, i tuženi se obavezuje da tužilji I reda na ime naknade nematerijalne štete za pretrpljene duševne bolove zbog povrede prava ličnosti, časti i ugleda, isplati iznos od 3.000,00€, sve u roku od 15 dana od dana pravosnažnosti presude pod prijetnjom prinudnog izvršenja. Istom presudom, odbijen je tužbeni zahtjev tužilje I reda u dijelu kojim je tražila da se obaveže tuženi da joj na ime naknade nematerijalne štete za pretrpljene duševne bolove zbog povrede prava ličnosti, časti i ugleda, isplati iznos od još 2.000,00€, kao neosnovan, i odbijen je tužbeni zahtjev tužioca II reda kojim je traženo da se utvrdi da je tuženi prema istom dana 08.04.2015. godine i 14.04.2015. godine počinio teži oblik neposredne diskriminacije, onemogućivši mu nesmetan pristup VII sjednici Skupštine Glavnog grada koja je organizovana u staroj zgradi Vlade Crne Gore u ul. Jovana Tomaševića u Podgorici, pa se zabranjuje tuženom ponavljanje diskriminatorne radnje prema tužiocu II reda organizovanjem sjednica Skupštine Glavnog grada u javnim objektima i na javnim površinama nedostupnog prilaza licima smanjene pokretljivosti i licima sa invaliditetom, kao i u javnim objektima u kojima je licima smanjene pokretljivosti i licima sa invaliditetom onemogućeno, ograničeno ili otežano korišćenje istih, kao i da se obaveže tuženi da tužiocu II reda na ime naknade nematerijalne štete za povredu ugleda i prava ličnosti pravnog lica, isplati iznos od 3.000,00€, sve u roku od 15 dana od dana pravosnažnosti presude pod prijetnjom prinudnog izvršenja, kao neosnovan. Konačno, obavezan je tuženi da tužilji I reda naknadi troškove postupka u iznosu od 225,00€, u roku od 15 dana od dana pravosnažnosti presude pod prijetnjom prinudnog izvršenja. Navedena presuda je potvrđena presudom Višeg suda u Bijelom Polju Gž.br.1371/16 od 09.11.2016.godine. Odlučujući o reviziji drugotužilje, Vrhovni sud Crne Gore je odbio reviziju kao neosnovanu, presudom Rev.br.429/17 od 09.05.2017.godine.

- U 2016. godini formirano je 6 traženih predmeta, koji su i dalje u radu pred ovim sudom:

1)P.br.5589/16 – tužilja: Korać Desanka, predmet u radu kod sutkinje Janković Katarine

2)P.br.5736/16 – tužilac: Macanović Goran, predmet u radu kod sudije Leković Branislava

3)P.br.6038/16 – tužilja: Ščekić Marijana, predmet u radu kod sutkinje Konatar Sanje

4)P.br.6094/16 – tužilac: Džano Rastoder, predmet u radu kod sutkinje Rovčanin Dijane

5)P.br.6139/16 – tužilac: Vuković Saša, predmet u radu kod sutkinje Radulović Dijane

6)P.br.6140/16 – tužilja: Leković Ljubinka, predmet u radu kod sutkinje Krgović Biljane

** 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.*

Osnovni sud u Nikšiću

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 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 diskriminaciji 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 diskriminatorskog postupanja.

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

Član 20 - Pravo na jednake mogućnosti i jednak tretman u pitanjima zapošljavanja i rada bez diskriminacije po osnovu pola

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

Jednaka prava

Komiteta traži da se u sledećem izveštaju dostave informacije o broju tužbi koje se odnose na rodnu diskriminaciju u zapošljavanju, dostavljenih Zaštitniku ljudskih prava i sloboda, a naročito informacije o njihovom ishodu i sankcijama koje se primenjuju protiv poslodavaca. Komitet takođe postavlja pitanje da li se predmeti vezani za rodnu diskriminaciju rešavaju pred sudovima, i traži informacije o njihovim ishodima.

ODGOVOR:

Izmjene i dopune Zakona o rodnoj ravnopravnosti iz 2015. godine su u cjelosti zasnovane na stavu Zaštitnika o potrebi objedinjavanja procedura unutar jedinstvenog tijela za jednakost, koje bi funkcionisalo kao dio strukture i organizacije institucije Zaštitnika. Dotadašnji mehanizam podnošenja predstavki resornom Ministarstvu za ljudska i manjinska prava, te apsolutno odsustvo njegovog korišćenja, ukazali su na neodrživost takvog rješenja. Nadležnosti Zaštitnika propisane Zakonom o zabrani diskriminacije inkorporirane su u Zakon o rodnoj ravnopravnosti iz 2015. godine, te je postignuta usklađenost oba zakona u pogledu djelovanja ove Institucije radi zaštite od diskriminacije po osnovu rodnog identiteta.

Tokom 2015. godine, Zaštitnik je imao u radu osam (8) pritužbi koje su se odnosile na diskriminaciju po osnovu pola. Od ovog broja u dva (2) predmeta utvrđene su povrede prava i date preporuke, i to: u jednom slučaju diskriminacija po osnovu pola kod reklamiranja ugostiteljskih i zdravstvenih usluga, dok je u drugom utvrđena diskriminacija po osnovu pola u vezi sa pravom na neometano uživanje imovine. Preporuke date u prvom slučaju su ispoštovane, dok preporuke date u drugom slučaju nijesu ispoštovane.

Tokom 2016. godine Zaštitnik je u radu imao tri (3) pritužbe zbog diskriminacije po osnovu pola. Ni u jednom od ovih predmeta nije utvrđena povreda prava. Međutim, u istom periodu imao je 19 pritužbi zbog diskriminacije po osnovu materinstva, koje su podnošene po usvajanju Zakona o dopunama Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti, odnosno odredbi člana 54a i 54b o ostvarivanju doživotne novčane naknade po osnovu rođenja troje ili više djece.

Analizom uslova i posljedica koje mjere propisane čl. 54a i 54b Zakona o dopunama Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti proizvode u odnosu na žene koje ne ispunjavaju zakonske uslove za ostvarivanje prava na doživotnu naknadu po osnovu rođenja djece, Zaštitnik je zaključio da su sporna zakonska rješenja suprotna principu nediskriminacije, utvrđenom u čl. 8 Ustava, i Zakonu o zabrani diskriminacije. U skladu sa takvim nalazom dao je preporuku Ministarstvu rada i socijalnog staranja i Skupštini Crne Gore da otklone suštinsku nejednakost između različitih kategorija žena i da pri donošenju propisa koriste anti-diskriminatorni pristup i test zaštite od diskriminacije. Dodatno, analizirajući odredbu 32a Pravilnika kojom je propisano da se uz zahtjev prilaže "(...) dokaz o radnom stažu kod Fonda penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore, (...)” Zaštitnik je zaključio da se ovakvim uslovom “radni staž” poistovjetio sa “stažom osiguranja”, zbog čega je i u ovom dijelu utvrdio povredu prava i dao preporuku resornom ministarstvu. Po ovom osnovu u osam (8) predmeta utvrđene su povrede prava i date preporuke. Sporne odredbe Zakona koje su bile predmet ispitivanja pred Zaštitnikom ocjenjivane su u postupku pred Ustavnim sudom Crne Gore koji je utvrdio neustavnost odredbi, a pravni status žena korisnica naknade po osnovu rođenja troje ili više djece, nakon ukidanja neustavnih odredbi, regulisan je Zakonom o izvršenju odluke Ustavnog suda Crne Gore.

Tokom 2017. godine Zaštitnik je u radu imao tri (3) pritužbe zbog diskriminacije po osnovu pola. U jednom (1) je utvrđena povreda prava učinjena govorom mržnje po osnovu pola i data preporuka; u jednom (1) je utvrđena diskriminacija u ostvarivanju prava na jednaku zaradu za rad jednake vrijednosti i data preporuka dok u jednom (1) nije utvrđena diskriminacija, niti povreda drugog prava.

Po osnovu materinstva/trudnoće u radu je bilo 11 predmeta, od čega su u četiri (4) predmeta utvrđene povrede prava i date preporuke; jedan (1) je završen upućivanjem na druga pravna sredstva; jedan (1) ukazivanjem; u jednom (1) je postupak obustavljen, jer je o istoj stvari (činjenično-pravno) odlučeno u sudskom postupku; u jednom (1) nije utvrđena diskriminacija, niti povreda drugog prava; jedan (1) je okončan spajanjem, dok su dva (2) predmeta završena na drugi način.

Od ovog broja u oblasti rada i zapošljavanja registrovana su četiri (4) predmeta zbog diskriminacije po osnovu materinstva/trudnoće i jedan (1) zbog diskriminacije po osnovu pola. U tri predmeta (3) su utvrđene povrede prava i date su preporuke; jedan (1) je okončan ukazivanjem, dok u jednom (1) nije utvrđena diskriminacija, niti povreda drugog prava. U dva (2) predmeta preporuke su ispoštovane, dok su u jednom (1) djelimično ispoštovane.

Tokom 2018. godine Zaštitnik je u radu imao 16 predmeta zbog diskriminacije po osnovu pola, promjene pola i rodnog identiteta. Predmeti su okončani na način što je u četiri (4) predmeta utvrđena povreda prava i date su preporuke; jedan (1) je riješen ukazivanjem; u četiri (4) predmeta podnosioci su upućeni na druga pravna sredstva; postupak u tri (3) predmeta je obustavljen jer je povreda prava otklonjena u toku postupka; dok je u jednom (1) obustavljen zbog pokretanja sudskog postupka; u dva (2) predmeta Zaštitnik nije mogao postupati jer pritužbe nijesu dopunjene u ostavljenom roku, a ni nakon isteka, dok je jedan (1) predmet okončan spajanjem.

Od ovog broja u oblasti rada i zapošljavanja registrovana su četiri (4) predmeta zbog diskriminacije po osnovu pola, promjene pola ili rodnog identiteta. U jednom (1) predmetu utvrđena je povreda prava i date su preporuke; u jednom (1) je podnosilac/teljka upućen/a na druga pravna sredstva; jedan (1) je završen obustavom jer je nakon podnošenja pritužbe pokrenut sudski postupak; dok u jednom (1) predmetu Zaštitnik nije postupao jer pritužba nije dopunjena u ostavljenom roku, a ni nakon isteka. U predmetu u kom je utvrđena povreda prva preporuke su ispoštovane.

Vrhovni sud Crne Gore, kao najviši sud u državi obratio se nadležnim sudovima radi prikupljanja podataka koji se odnose na sudsku praksu u pogledu diskriminacije po osnovu invalidnosti u oblasti obrazovanja i zapošljavanja, kao i diskriminacije po osnovu pola.

Na osnovu podataka prikupljenih od sudova, može se vidjeti da pred osnovnim sudovima, u periodu od 2015. do 2018. godine godini nije bilo formiranih parničnih predmeta koji su se odnosili na diskriminaciju po osnovu invalidnosti u oblasti obrazovanja i zapošljavanja, kao ni parničnih predmeta koji su se odnosili na diskriminaciju po osnovu pola.

Podsjećamo da shodno Zakonu o zabrani diskriminacije, svako ko smatra da je povrijeđen diskriminatorskim postupanjem organa, privrednog društva, drugog pravnog lica, preduzetnika i fizičkog lica ima pravo na zaštitu pred sudom, a da se postupak pokreće tužbom. Dakle, riječ je o parničnom postupku u kojem važi načelo dispozicije stranaka.

Kako u naznačenom periodu kod crnogorskih sudova nije bilo navedenih predmeta, to samim tim nije bilo ni primjene sudske prakse po istim.

U prethodnom zaključku Komitet je pitao da li je bilo nekih zanimanja zabranjenih ženama i/ili da li je bilo ograničenja u pogledu vrste posla kojima žene mogu da se bave, ili da li postoje bilo koji propisi koji ograničavaju njihov rad noću (Zaključci 2012.). U izvještaju se ukazuje da član 104. Zakona o radu predviđa da "zaposlena žena [...] ne može da radi na radnom mjestu na kojem se pretežno obavljaju naročito teški fizički poslovi, radovi pod zemljom ili pod vodom, na poslovima koji bi mogli štetno i s povećanim rizikom da utiču na njeno zdravlje i život". Osim toga, Član 105. Zakona o radu predviđa da "zaposlena žena koja radi u oblasti industrije i građevinarstva ne može biti raspoređena na rad noću, sa izuzetkom (i) žena koje rade na rukovodećim radnim mjestima ili obavljaju poslove

zdravstvene, socijalne i druge zaštite ili (ii) kada je neophodno da se nastavi rad koji je prekinut zbog elemenetranih nepogoda, odnosno da se spriječi šteta na sirovinama ili drugom materijalu.”

Komiteta podsjeća da se prema Dodatku članu 20. (stav 2.), odredbe koje se odnose na zaštitu žena ne smatraju diskriminacijom. Takve odredbe moraju biti objektivno opravdane potrebama koje se odnose isključivo na žene, kao što su one koje se odnose na porodijsko (trudnoća, porođaj i post-natalni period). Ova posebna prava su garantovana članom 8. Povelje (pravo zaposlenih žena na zaštitu materinstva). S druge strane, zabrana ženama da obavljaju noćni rad ili podzemnu eksploataciju, dok su muškarci ovlašćeni da to rade, u suprotnosti je sa principom jednakog tretmana. Tako **Komiteta smatra da situacija u Crnoj Gori nije u skladu sa Poveljom na osnovu toga da zakon zabranjuje zapošljavanje žena u podzemnim i podvodnim radovima, rad noću i druge poslove koji se odnose na teške fizičke poslove, što je u suprotnosti sa principom jednakosti navedenim u članu 20. Povelje. RAD**

ODGOVOR:

Novim Zakonom o radu, čije je donošenje u proceduri, kako je to u prethodnim odgovorima navedeno, izvršena je korekcija člana kojim se zabranjuje zapošljavanje žena u podzemnim i podvodnim radovima, rad noću i na drugim poslovima koji se odnose na teške fizičke poslove, a što je u suprotnosti sa principom jednakosti navedenim u članu 20 Povelje, na način da je takva odredba izbrisana iz zakona i odnosi se samo na kategoriju zaposlenih koji su mlađi od 18 godina života. Navedenom izmjenom, primjenom jednakog tretmana, žene su izuzete od ove zabrane i izjednačene po ovom pitanju sa muškarcima.

Komiteta je ranije tražio potvrdu da zakon predviđa prenos tereta dokazivanja u slučajevima diskriminacije. On je takođe zatražio informacije o sankcijama i ljekovima u slučajevima diskriminacije (uključujući sva ograničenja u iznosu naknade koja može biti dodijeljena) (Zaključci 2012.). U izvještaju se ukazuje da Zakon o zabrani diskriminacije propisuje u članu 29. da teret dokazivanja leži na tuženom. Komiteta pita kako se ovo pravilo primjenjuje u praksi pružanjem primjera slučajeva diskriminacije po osnovu pola kojima su se bavili sudovi ili Zaštitnik ljudskih prava i sloboda.

ODGOVOR:

U pogledu pravila o teretu dokazivanja u postupcima za zaštitu od diskriminacije, najprije podsjećamo da diskriminaciju uvijek treba posmatrati u kontekstu ostvarivanja nekog prava, bilo da je ono propisano nekim aktom međunarodnog prava ili se radi o standardu koji je kao takav propisan u unutrašnjem pravu (Ustav, zakon, podzakonski akti). Sljedeći element na kojem se temelji diskriminacija je nejednak tretman kojem je izloženo neko lice ili grupa lica. Konačno, da bi se uopšte moglo pristupiti ispitivanju postojanja diskriminacije nužno je postojanje uporednika, odnosno lica ili grupe lica u odnosu na koje/a je moguća žrtva diskriminacije bila u nepovoljnijem položaju. Ovaj posljednji nije nužno iskazati kod pojedinih oblika diskriminacije kod kojih je akt ili radnja takve prirode da nesumnjivo pogađaju određeno lice ili grupu lica (npr. govor mržnje).

Na sve navedene elemente dužno je ukazati lice koje traži zaštitu od diskriminacije, kao i na minimum činjenica koje se vezuju za njeno postojanje, te tako moguću diskriminaciju učini vjerovatnom kako bi se tzv. teret dokazivanja prebacio na organ, pravno ili fizičko lice prema kojima se postupak zaštite pokreće. Ovo zakonsko rješenje i procesno pravo trebalo bi da unaprijedi položaj žrtve kao slabije strane i olakša postupak dokazivanja diskriminacije. Ovo specifično procesno pravilo je nakon sudskog postupka od 2017. godine novelom Zakona uvedeno i u postupak pred Zaštitnikom, mada ga Institucija primjenjuje i od ranije kao procesno pravo zasnovano na međunarodnom pravu ljudskih prava i pravu Evropske unije.

Primjer 1:

Zaštitnik je pokrenuo postupak radi ispitivanja povrede prava na jednaku zaradu za rad jednake vrijednosti po osnovu pola izvršene na štetu starijih nadzornica zatvorske policije i starijih zatvorskih policajki I klase Zavoda za izvršenje krivičnih sankcija. Postupak je pokrenut po sopstvenoj inicijativi, a po saznanju iz obraćanja zaposlenih koje su i same bile pogođene spornom Odlukom o specijalnom dodatku ("Službeni list Crne Gore", br. 061/16).

Zaštitnik je, pod pretpostavkom o izvršenoj direktnoj diskriminaciji, a shodno pravilu obrnutog tereta dokazivanja, zatražio izjašnjenje od Ministarstva pravde radi predočavanja kriterijuma, mjerila i indikatora koji su ovo ministarstvo i Ministarstvo finansija kao predlagača opredijelili da Odlukom o specijalnom dodatku ne obuhvate i radno mjesto starija nadzornica zatvorske policije, odnosno starija zatvorska policajka I klase. Opravdanje sporne odredbe da u momentu predlaganja radnih mjesta i donošenja odluke o specijalnom dodatku nije bilo žena u pritvoru, odnosno žena osuđenih za krivična djela organizovanog kriminala, korupcije, pranja novca, ratnih zločina i terorizma, Zaštitnik nije prihvatio kao pravno valjano, objektivno i održivo. Ovo najprije što trenutna i krivično promjenljiva struktura pritvorenih i osuđenih žena nije mogla uticati na izostavljanje službenica koje po sistematizaciji obavljaju poslove u ovim specifičnim predmetima, te je bilo za očekivati da će se stanje u pogledu krivične odgovornosti žena mijenjati tokom vremena, sa tendencijom rasta ili opadanja broja pritvorenih i/ili osuđenih žena za navedena krivična djela. Zaštitnik je dao preporuku da se izjednače starije nadzornice zatvorske policije i starije zatvorske policajke I klase Odsjeka unutrašnjeg obezbjeđenja za žene Kazneno-popravnog doma i Istražnog zatvora Podgorica sa starijim nadzornicima zatvorske policije i starijim zatvorskim policajcima I klase Odsjeka unutrašnjeg obezbjeđenja za muškarce Kazneno-popravnog doma i Istražnog zatvora Podgorica, shodno utvrđenom specijalnom dodatku za obavljanje specifičnih poslova u predmetima organizovanog kriminala, korupcije, pranja novca, terorizma i ratnih zločina. Preporuka je ispoštovana.

Primjer 2:

Zaštitnik je pokrenuo postupak po pritužbi Sindikata doktora medicine Crne Gore, koji je podnio pritužbu u ime i uz saglasnost žrtve diskriminacije po osnovu pola u ostvarivanju prava iz rada i po osnovu rada. Pritužbom je prigovaranu nejednakom postupanju JZU Dom zdravlja Rožaje prema doktorki X.X koje je izvršeno po osnovu pola, a u vezi sa pripadnošću grupi koju čine zaposleni u JZU Dom zdravlja Rožaje. Zaštitnik je, prebacivši teret dokazivanja na JU Dom zdravlja Rožaje utvrdio da je nejednakošću povrijeđeno pravo na usavršavanje koje čini sastavni dio radnih prava. Zbog poništenog konkursa u situaciji kada je objektivizovana evidentna prednost kandidatkinje X.X u odnosu na ostale kandidate muškog pola po kriterijumima na osnovu kojih se vrši dodjela specijalizacije, utvrđena je diskriminacija i date odgovarajuće preporuke Domu zdravlja. Preporuka je ispoštovana.

Što se tiče pravnih lijekova, Komitet konstatuje da osobe koje smatraju da su diskriminirane imaju mogućnost da podnesu tužbu Zaštitniku ljudskih prava i sloboda i/ili nadležnim sudovima, tražeći naknadu štete (član 26. Zakona o zabrani diskriminacije). **U izvještaju se ne navodi iznos naknade štete koja bi mogla biti odobrena od strane sudova žrtvama diskriminacije.**

ODGOVOR:

Kao što je u odgovorima na predhodna pitanja navedeno, naknada štete žrtvama diskriminacije uređena je Zakonom o obligacionim odnosima, na koji upućuje Zakon o zabrani diskriminacije (čl.21 st.1t.3).

Pored toga, shodno članu 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 iz stava 1 ovog člana 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”

Komitet podsjeća da svako ko je diskriminisan po osnovu pola mora imati pravo na adekvatnu naknadu štete, odnosno naknada mora biti proporcionalna gubitku koji je pretrpjela žrtva i dovoljno odvrćajuća za poslodavce (Zaključci 2012. (član 1. stav 2.) Albanija).

Zabranjeno je svako ograničenje naknade štete koje može da onemogući pravičnu naknadu pretrpljene štete i zbog koje naknada štete ne bi bila dovoljno odvrćajuća (Zaključci 2012. godine (član 1. stav 2.) Albanija). **Komitet pita da li postoji ograničenje na iznos naknade štete koja može biti dodijeljena osobi koja je bila žrtva diskriminacije po osnovu pola.**

ODGOVOR:

U pogledu prava na adekvatnu naknadu štete u slučajevima diskriminacije po osnovu pola, podsjećamo da je čl. 26 Zakona o zabrani diskriminacije propisano da se tužbom za zaštitu od diskriminacije može tražiti:

- 1) utvrđenje da je tuženi/a diskriminatorски 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.*

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.

U pogledu naknade štete, Zakon o obligacionim odnosima ne postavlja ograničenja na iznos materijalne ili nematerijalne štete koja može biti dodijeljena žrtvi diskriminacije, već se ona dodjeljuje u skladu sa slobodnim sudijskim uvjerenjem i sudskom praksom u analognim - činjenično pravnim situacijama. U tom smislu, sud će, uzimajući u obzir sve okolnosti koje su nastupile zbog prouzrokovanja štete, dosuditi naknadu u iznosu koji je potreban da se oštećenikova materijalna situacija dovede u ono stanje u kome bi se nalazila da nije bilo štetne radnje ili propuštanja, odnosno naknadu koja je proporcionalna težini pretrpljenih duševnih bolova usled povrede ugleda, časti i dostojanstva ličnosti. Kod naknade obične štete i naknade izmakle koristi, visina naknade štete određuje se prema cijenama u vrijeme donošenja sudske odluke, izuzev slučaja kad je zakonom drukčije određeno. Pri ocjeni visine izmakle koristi uzima se u obzir dobitak koji se mogao osnovano očekivati prema redovnom toku stvari ili prema posebnim okolnostima, a čije je ostvarenje spriječeno štetnikovom radnjom ili propuštanjem.

Dakle, kao što je u predhodnom odgovoru sadržano, ne postoji ograničenje na iznos naknade štete koja može biti dodijeljena žrtvi diskriminacije, ni po jednom osnovu, pa ni po osnovu pola, već iste okolnosti sud cijeni u svakom konkretnom slučaju u skladu sa predhodno citiranim članom 210 a) t.2 Zakona o obligacionim odnosima.

U prethodnom zaključku, Komitet je pitao da li je jednaka zarada izričito predviđena zakonom i da li postoje metode za poređenje radnih mjesta i zarade van preduzeća ili kompanije u pitanju (Zaključci 2012.). U izvještaju se ukazuje da član 77 (2) Zakona o radu izričito propisuje princip jednake zarade za muškarce i žene za rad iste vrijednosti. U slučaju povrede ovog prava, radnici mogu tražiti naknadu štete srazmjernu neisplaćenom dijelu zarade (Član 77 (4)). Međutim, **Komitet konstatuje da princip sadržan u članu 77 (2) izgleda da je ograničen na radnike zaposlene kod istog poslodavca, jer se odnosi na "rad iste vrijednosti koji ostvaruje kod poslodavca".**

ODGOVOR:

Princip sadržan u članu 77(2) je izmijenjen novim Zakonom o radu i ne odnosi se na "radnike zaposlene kod istog poslodavca" već je iz razloga sveobuhvatnijeg regulisanja jednakosti zarada predviđena odredba kojom se utvrđuje jednakost zarada na način da se "zaposlenom garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti".

Komitet podsjeća da na osnovu člana 20., jednak tretman žena i muškaraca obuhvata pitanja jednakih zarada za rad iste vrijednosti. Obično se poređenje zarade vrši između lica u istom preduzeću/kompaniji. Međutim, mogu postojati situacije gdje, kako bi bilo smisljeno, ovo poređenje može da se vrši samo na nivou različitih kompanija/preduzeća. Zbog toga **Komitet zahtijeva da se omoguće poređenja zarade na nivou različitih preduzeća. On napominje da u najmanju ruku zakon treba da predvidi poređenja zarade na nivou različitih preduzeća u jednoj ili više od sledećih situacija:**

- slučajevi u kojima se zakonski propisi primjenjuju na uslove rada i zarade u više od jednog preduzeća; slučajevi u kojima je nekoliko kompanija pokriveno kolektivnim ugovorom o radu ili propisima koji regulišu uslove zapošljavanja;

- slučajevi u kojima su postavljeni uslovi i rokovi zaposlenja centralno za više od jednog preduzeća u okviru holding (kompanije) ili konglomerata (Zaključci 2012., Izjava o tumačenju člana 20.)

ODGOVOR:

Shodno odredbama Zakona o radu propisano je da zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Zaposlenom, muškarcu, odnosno ženi, garantuje se jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruje kod poslodavca. Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne sprema, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, odgovornost, vještine, uslovi rada i rezultati rada.

U slučaju povrede prava odnosno da se za isti rad ili rad iste vrijednosti zaposlenom muškarcu odnosno ženi ne garantuje ista zarada, zaposleni ima pravo na naknadu štete u visini neisplaćenog dijela zarade.

Odluka poslodavca ili sporazum sa zaposlenim koji nije u skladu sa navedenim ništavi su.

Takođe Zakon o zaradama u javnom sektoru ne poznaje razliku u zaradama između muškaraca i žena.

Prilikom vršenja nadzora nad primjenom Zakona o radu od strane Inspekcije rada kao i vršenja upravnog nadzora od strane upravne inspekcije, nije se naišlo na probleme koji se odnose na razliku u zaradama između muškaraca i žena.

Dakle, zarada i naknade zarade su propisane Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom koji se zaključuje za teritoriju države Crne Gore i primjenjuje na sve zaposlene i poslodavce i granskim kolektivnim ugovorima koji se primjenjuju na zaposlene i poslodavce u grani, grupi, odnosno podgrupi. Kolektivni ugovor kod poslodavca primjenjuje se na zaposlene kod tog poslodavca.

Kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom, 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 zaposlenog i poslodavca. Kolektivni ugovor zaključuje se u pisanom obliku i primjenjuju se neposredno.

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.

Za zaključivanje granskih kolektivnih ugovora Zakonom o radu su propisani učesnici u njihovom zaključivanju i to: 1) za oblast privrede; 2) za javna preduzeća i druge javne službe čiji je osnivač država; 3) za javne ustanove čiji je osnivač država; 4) za organizacije obaveznog socijalnog osiguranja; 5) za državne organe i organizacije i organe lokalne samouprave; 6) za političke, sindikalne, sportske i nevladine organizacije; 7) za strana fizička i pravna lica (ambasade, diplomatsko-konzularna predstavništva, predstavništva stranih firmi i dr.); 8) za lica koja samostalno obavljaju umjetničku ili drugu kulturnu djelatnost.

Dakle sva pitanja vezana za naknadu zarade i druga primanja uređena su granskim kolektivnim ugovorima i primjenjuju se za preduzeća u toj grani djelatnosti, odnosno grupi, s tim da se kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu utvrditi samo veći nivo prava od onih utvrđenih granskim kolektivnim ugovorom i zakonom. Svi zaposleni uživaju pravo na jednaku zaradu, bez diskriminacije po bilo kom osnovu. Granskim kolektivnim ugovorima utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima za utvrđivanje zarade po osnovu potrebne stručnosti i složenosti poslova u toj grani djelatnosti.

Komiteta podsjeća da u predmetima vezanim za jednaku zaradu zakonodavstvo treba da omogući poređenja zarade širom nekoliko preduzeća samo gdje razlike u zaradama mogu da se pripišu jednom izvoru. Na primjer, Komitet je smatrao da je situacija u skladu sa ovim principom kada se u predmetima vezanim za jednaku zaradu poređenje može vršiti u odnosu na tipičnog radnika (neko ko obavlja sličan posao) u drugom preduzeću, pod uslovom da se razlike u zaradama mogu pripisati jednom izvoru (Zaključci 2012. godine, Holandija, član 20.) ili kada je poređenje zarada moguće među zaposlenima u jedinici sastavljenoj od lica koja su u pravno različitim situacijama, ako je zarada fiksirana kolektivnim ugovorom koji važi za sve subjekte jedinice (Zaključci 2014., Francuska, član 4. stav 3.).

U svijetlu gore navedenog, Komitet ponavlja svoje pitanje da li je u predmetima vezanim za jednaku zaradu moguće napraviti poređenja zarada izvan kompanije na koju se predmet direktno odnosi. On zadržava svoju poziciju po ovom pitanju.

ODGOVOR:

Nije moguće napraviti poređenje zarada izvan kompanije na koju se predmet direktno odnosi.

Jednake mogućnosti

Komiteta konstatuje iz dokumenta "Žene i muškarci u Crnoj Gori", u izdanju Zavoda za statistiku Crne Gore da je razlika u zaradama među muškarcima i ženama neznatno smanjena sa 13,8% u 2009. godini na 13,2% u 2011. godini. Ista publikacija ukazuje da je razlika u zaradama između muškaraca i žena iznosila 33,5 % u prerađivačkoj industriji, 16,1% u ugostiteljskom sektoru i 13,9% u zdravstvenom i socijalnom sektoru.

Komiteta traži da se u sledećem izvještaju pruže ažurirane informacije o stopi zaposlenosti žena i razlikama u zaradama između žena i muškaraca kako u privatnom tako i u javnom sektoru.

ODGOVOR:

Uprava za statistiku-MONSTAT ne raspolaže sa podacima o zaradama po polu. Uprava za statistiku sprovodi redovno Mjesečno istraživanje o zaradama zaposlenih na osnovu kojeg se objavljuju podaci o prosječnim zaradama po sektorima klasifikacije djelatnosti kao i na nivou opština i tim

istraživanjem nije moguće iskazati podatke po polu. Takođe, napominjemo da Uprava za statistiku ne raspolaže sa podacima o zaradama u privatnom i javnom sektoru.

Poslednje raspoloživi podatak o stopi zaposlenosti je za 2018. godinu i na ukupnom nivou iznosi 47,5%, stopa zaposlenosti žena iznosi 40,8% dok muškaraca iznosi 54,5%. Izvor podatka o stopi zaposlenosti je istraživanje Anketa o radnoj snazi. Dinamika objavljivaja podataka je kvartalna i godišnja i podaci su raspoloživi na sajtu Uprave za statistiku, www.monstat.org, domen Tržište rada, Anketa o radnoj snazi, saopštenja.

Komitet primjećuje da u skladu sa izmjenama i dopunama člana 149 (1) Zakona o radu, Opšti kolektivni ugovor definiše elemente za utvrđivanje zarade, naknade zarade i ostala primanja zaposlenih. Zarade se mogu dodatno povećati granskim kolektivnim ugovorima ili pojedinačnim ugovorima na nivou preduzeća (član 149 (2) i (3)) (MOR-CEACR, Direktni zahtjev (CEACR) - usvojen 2013. godine, objavio 103. ILC sastanak (2014)). **Komitet traži informacije u narednom izvještaju o tome kako se princip jednakog tretmana žena i muškaraca uzima u obzir u kontekstu procesa utvrđivanja minimalne zarade i kako se jednak tretman promoviše putem kolektivnih ugovora.**

ODGOVOR:

Vrijedno je istaći da je rodna ravnopravnost posebno zaštićena u našem nacionalnom zakonodavstvu i to počevši od Ustava Crne Gore kojim je propisano da država jemči ravnopravnost žene i muškarca i razvija politiku jednakih mogućnosti i da zaposlene žene uživaju posebnu zaštitu. Zakon o radu normira zabranu diskriminacije, kao posrednu tako i neposrednu, zaposlenih po svim osnovama, među kojima je i po osnovu pola i to u odnosu na, između ostalog, uslove rada i sva prava iz radnog odnosa. Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija, po nekom od propisanih osnova, su ništave.

Nadalje, Predlogom novog Zakona o radu unaprijeđene su odredbe koje se odnose na jednakost zarade pa je predviđena jednakost u zaradama između muškaraca i žena, s tim što je u novom Zakonu o radu izdvojen poseban član koji se odnosi na jednakost zarada sa istim nazivom. Isto tako u novom zakonu propisana je jednakost među zaradama za svakog zaposlenog, bez decidnog navođenja da se odnosi na muškarce i žene. Ovo iz razloga sveobuhvatnijeg regulisanja jednakosti zarada.

Princip zabrane diskriminacije proklamuje i Ustav Crne Gore i Zakon o radu. Zakon o radu je krovni zakon i kolektivni ugovori moraju biti u saglasnosti sa odredbama Zakona o radu. Kolektivni ugovor i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom.

Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu može se utvrditi veći obim prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom. Ako pojedine odredbe kolektivnog ugovora utvrđuju manji obim prava, odnosno nepovoljnije uslove rada od prava ili uslova utvrđenih zakonom, primjenjuju se odredbe zakona. Ako pojedine odredbe ugovora o radu utvrđuju manji obim prava ili nepovoljnije uslove rada od prava, odnosno uslova utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom, ništave su. Ukoliko kolektivni ugovor kod poslodavca nije zaključen, neposredno se primjenjuje granski kolektivni ugovor za odgovarajuću djelatnost, a ako nema granskog kolektivnog ugovora primjenjuje se opšti kolektivni ugovor.

Komiteta takođe primjećuje da je Komitet UN-a za eliminaciju diskriminacije žena (CEDAW) izrazio zabrinutost u vezi sa visokim stopom nezaposlenosti žena, koncentracijom žena u slabo plaćenim sektorima zapošljavanja i nedostatkom fleksibilnih aranžmana rada i nedostatkom ustanova za brigu o djeci što primorava žene da rade nepuno radno vrijeme (Zaključna razmatranja Komiteta za eliminaciju diskriminacije žena - Crna Gora, 4. novembar 2011. godine).

Komiteta traži da se u sledećem izveštaju pruže informacije o preduzetim mjerama za smanjenje jaza u zaradama između polova i da se riješi profesionalna segregacija polova, kao i da se poveća zastupljenost žena na višim/menadžerskim položajima.

ODGOVOR:

U Crnoj Gori ne postoje zvanični statistički podaci o učešću žena i muškaraca na menadžerskim pozicijama (na različitim nivoima upravljanja), pozicijama izvršnog direktora i u upravljačkim tijelima kompanija, kao i podaci o menadžerskoj strukturi zavisno od veličine, sektorske pripadnosti i vlasničke strukture preduzeća.

Zato je Unija poslodavaca Crne Gore (UPCG) još 2013. godine realizovala prvo istraživanje o ženama menadžerkama u Crnoj Gori. Istraživanje UPCG sprovedeno je po jedinstvenom upitniku Međunarodne organizacije rada (ILO), na uzorku od 103 kompanije koje posluju u Crnoj Gori, a za potrebe globalne studije o ženama u biznisu i menadžmentu "Women in Business and Management: Gaining momentum" koju je ILO Biro za poslodavačke aktivnosti (ILO ACT/EMP) objavio u januaru 2015. godine. To znači da su podaci za Crnu Goru prikazani i u globalnoj studiji ILO.

Da bi omogućila uporednu analizu podataka i bolje sagledavanje eventualnih promjena koje su se u Crnoj Gori u međuvremenu desile, UPCG je uz podršku ILO ponovo sprovela istraživanje i u decembru 2017. god objavila novi dokument "Izveštaj: Žene u menadžmentu u Crnoj Gori". Za te potrebe UPCG je koristila isti upitnik, tako da je moguće uporediti podatke, te prikazati eventualne promjene do kojih je u došlo u periodu 2013-2017. god.

2. PODACI IZ ISTRAŽIVANJA UPCG

Izvor: Unija poslodavaca Crne Gore (2017), "Izveštaj: Žene u menadžmentu u Crnoj Gori"

Nesklad koji postoji između broja visokoobrazovanih žena i njihove nedovoljne zastupljenosti na pozicijama rukovođenja i upravljanja ukazuje na to da se značajan broj kompanija u Crnoj Gori svjesno odriče znanja, vještina i potencijala posebno kvalifikovanog kadra, a time i dobrih poslovnih rezultata i brojnih drugih benefita nastalih angažmanom upravo tog istog kadra. Pritom, treba istaći da se efekti odbacivanja visoko kvalifikovane radne snage iz korporativne ljestvice kompanija, u negativnom smislu, posredno odražavaju i na državu (niži BDP), ali i ukupno crnogorsko društvo (niža produktivnost i životni standard). O tome da žene u Crnoj Gori još uvijek nisu dobile priliku da na najbolji način iskažu svoj ekonomski potencijal i pruže pun ekonomski doprinos, vrlo jasno govore i rezultati istraživanja UPCG koji su predstavljeni u ovom Izveštaju. Neki od njih su:

Na tržištu rada u Crnoj Gori uočava se kako horizontalna segregacija (tzv. grupisanje žena u tipično „ženska“, slabije plaćena zanimanja), tako i vertikalna segregacija (ograničeno profesionalno napredovanje i mali broj žena na tzv. "pozicijama moći").

Odnos između žena i muškaraca na različitim nivoima upravljanja i rukovođenja u kompanijama u Crnoj Gori pokazuje da su žene najprisutnije na srednjem nivou menadžmenta (50,1%), a zatim na nižem (43,3%) i višem menadžerskom nivou (42,9%).

Najmanje žena ima na najvišem nivou menadžmenta tj. na poziciji top menadžmenta (36,6%) koji je, prema rezultatima istraživanja, još uvijek "rezervisan" za muškarce kojih na toj poziciji ima čak 63,4%.

Osim na najvišem menadžerskom nivou, muškarci su u udnosu na žene u većoj mjeri zastupljeni i na višem (57,1%) i najnižem nivou upravljanja (56,7%).

Uporedna analiza dva istraživanja UPCG pokazuje određena negativna kretanja koja su se desila u toku posmatranog četvorogodišnjeg perioda, i to kada je u pitanju učešće žena na pozicijama top menadžmenta. Naime, žena je na ovoj poziciji 2017. godine bilo 36,6%, što je manje u odnosu na podatke iz 2013. godine kada ih je bilo 42,4% na pozicijama top menadžmenta. Sa druge strane, podaci ukazuju i na određena pozitivna kretanja koja se evidentira na nivou srednjeg menadžmenta – 2017. godine učešće žena na ovim pozicijama iznosi čak 50,1%, što je rast u odnosu na pokazatelj od 46,7% iz 2013. godine.

Zaključak: rezultati novog istraživanja UPCG pokazuju očiglednu dominaciju muškaraca u odnosu na žene na svim nivoima upravljanja i rukovođenja - izuzev na srednjem menadžerskom nivou (jedino su tu žene prisutnije u većoj mjeri od muškaraca).

Analiza pokazuje da na poziciji predsjednice Upravnog odbora u crnogorskim kompanijama ima samo 6,1% žena, dok žena koje obavljaju funkciju CEO (izvršni direktor) ima tek 26,4%.

Ovaj Izvještaj UPCG pokazuje i određena negativna kretanja koja su se u periodu između dva istraživanja desila po pitanju broja žena na poziciji CEO (2017: 26,4% žena; 2013: 39% žena).

Žene su dominantno zastupljene na pozicijama menadžerki za komunikacije i menadžerki za odnose sa javnošću (po 82.1%), kao i pozicijama menadžerki za ljudske resurse (75,6%). Treba imati u vidu da ovaj podatak, između ostalog, upućuje i na segregaciju po polu unutar menadžerskih zanimanja, odnosno na postojanje fenomena "staklenih zidova" (eng. glass walls) u crnogorskim kompanijama.

Veoma mali broj kompanija u zemlji prati i izvještava o procentualnom odnosu žena i muškaraca na različitim nivoima hijerarhije (18,3%). Naime, iako većina ispitanih preduzeća ima Politiku jednakih mogućnosti (75%), manje od polovine velikih preduzeća sprovodi praksu praćenja i izvještavanja po navedenom.

Prilikom obavljanja tzv. izlaznog intervjua (intervju sa zaposlenima koji napuštaju preduzeće), predstavnici kompanija najčešće ne pokreću pitanja rodne ravnopravnosti (odgovor 68,4% preduzeća).

Podaci o razlikama između muškaraca i žena po pitanju načina obračuna njihovog radnog učinka i benefita koje ostvaruju (kao što su: putni troškovi, vozilo, bonusi itd), pokazuju sljedeće:

U 84.4% preduzeća ne postoji razlika između muškaraca i žena menadžera/ki po pitanju načina na koji se obračunava njihov radni učinak prilikom utvrđivanja zarade, dok u 5,6% preduzeća postoji mala razlika, a samo 2.2% preduzeća je iskazalo da je ta razlika zastupljena u velikoj mjeri.

Prema odgovorima ispitanika, u 71.4% preduzeća žene menadžerke u velikoj mjeri imaju iste benefite kao muškarci menadžeri (putni troškovi, vozilo, bonusi...), dok u svega 5,5% preduzeća muškarci i žene uopšte nemaju iste benefite.

BARIJERE I MJERE PODRŠKE:

Prema ocjenama učesnika istraživanja, pet najznačajnijih BARIJERA za žensko liderstvo u kompanijama u Crnoj Gori su: (1) Žene imaju veću odgovornost prema porodici nego muškarci, (2) Nedovoljno menadžerskog ili ukupnog radnog iskustva žena, (3) Uloge koje su muškarcima i ženama dodijeljene od strane društva, (4) Muškarci se ne podstiču da uzmu odsustvo zbog porodičnih obaveza, (5) Stereotipi o ženama.

Prema ocjenama ispitanika, pet najprioritenijih MJERA ZA UNAPREĐENJE pozicije žena u liderstvu/ menadžmentu kompanija su: (1) Dodjela vidljivih i izazovnih zadataka ženama menadžerkama, (2) Trening za žene rukovodioce, (3) Promocija žena u ukupnom poslovanju i funkcionisanju kompanije, (4) Priznanje i podrška ženama, (5) Kreiranje korporativne kulture koja je u većoj mjeri inkluzivna.

Prema odgovorima ispitanika, pet najkorisnijih modela podrške koju UPCG i ILO mogu pružiti kompanijama po pitanju privlačenja i zadržavanja kvalifikovanih žena i snažnije promocije menadžerki su: (1) Identifikovanje najboljih poslovnih primjera za žene na menadžerskim pozicijama, (2) Umrežavanje sa drugim kompanijama u cilju razmjene dobrih praksi, (3) Kreiranje Politike jednakih mogućnosti, (4) Razvoj strategije za promovisanje više žena u menadžmentu, (5) Umrežavanje sa ženskim poslovnim asocijacijama.

U izvještaju se ukazuje da žene imaju pristup programima profesionalne orijentacije, savjetovanja, razvoja karijere, obrazovanja i obuke odraslih u proporciji od 60%. Dalje se navodi da je projekat "Virtuelno preduzeće" namijenjen onima koji žele da budu obučeni za rad u preduzećima, kao i nezaposlenim licima koja namjeravaju da osnuju sopstveno preduzeće. U 2014. godini, 57 lica je uspješno završilo rad na ovom projektu, od kojih su 40 žene (70%). Investiciono-razvojni fond Crne Gore (IRF) nastavio je u 2014. godini svoj "Program podrške ženama u biznisu" razvijen kao posebna kreditna linija za uspostavljanje i razvoj mikro, malih i srednjih preduzeća u kojima su žene vlasnici.

Komitet traži da se u sledećem izvještaju daju ažurirane informacije o statusu žena u oblasti zapošljavanja i obuke. On želi da bude informisan o realizaciji svih pozitivnih aktivnosti/mjera za promovisanje ravnopravnosti polova u zapošljavanju.

ODGOVOR:

U nastavku slijedi Izvještaj i kreditne linije koje se odnose na razvoj preduzetništva

Razvoj preduzetništva kroz podršku posebnim ciljnim grupama (mladi, žene, visokoškolci i sl.)

Za podršku razvoju preduzetništva u 2019. godini Investiciono-razvojni fond (IRF) je definisao sljedeće kreditne linije:

- 1. Kreditna linija za podršku visokoškolcima;*
- 2. Kreditna linija za podršku tehnološkim viškovima;*
- 3. Kreditna linija za podršku ženama u biznisu-START UP;*
- 4. Kreditna linija za podršku ženama u biznisu;*
- 5. Kreditna linija za podršku ženama u biznisu-UNDP;*

6. Kreditna linija za podršku mladima u biznisu;
7. Kreditna linija za podršku start up-preduzećima, početnicima u biznisu;
8. Kreditna linija za podršku preduzetništvu.

Kreditni uslovi:

- Kamatna stopa:

- ☐ Direktno kreditiranje: od 0% - 3,5%;
- ☐ Kreditiranje posredstvom banaka: 4%;
- ☐ Rok otplate: do 12 godina (sa uključenim grace periodom);
- ☐ Grace period: do 4 godine;
- ☐ Maksimalan iznos kredita: do 50.000,00€ za direktne kredite (za preduzetnike do 30.000,00€, preduzetnice do 50.000,00€). Za kredite koji će se realizovati posredstvom poslovnih banaka maksimalan iznos kredita je 1.000.000,00€.

Razvoj preduzetništva	2017		2018		01.01-31.08-2019	
	iznos	broj	iznos	broj	iznos	broj
Kreditiranje mladih u biznisu	889,000.00	27	333,400.00	13	564,000.00	11
Kreditiranje početnika u biznisu-start up	2,638,120.00	20	8,166,900.00	44	3,508,500.00	27
Program kreditiranja visokoškolaca	130,000.00	5	96,800.00	3	0.00	0
Program podrške razvoju preduzetništva	159,585.00	5	80,000.00	3	130,000.00	3
Program podrške ženama u biznisu	2,090,000.00	15	997,000.00	18	224,500.00	6
Program podrške ženama u biznisu - UNDP	128,923.35	14	170,000.00	19	47,500.00	6
Program podrške ženama u biznisu-start up	159,618.00	5	56,000.00	2	34,000.00	2
ukupno:	6,195,246.35	91	9,900,100.00	102	4,508,500.00	55

Razvoj preduzetništva	2017		2018		01.01-31.08-2019	
	iznos	broj	iznos	broj	iznos	broj
Program podrške razvoju poljoprivrede-Agro budžet	65,990.09	9	40,524.17	6	15,000.00	2
Program podrške razvoju poljoprivrede-IPARD	0.00	0	250,000.00	1	1,949,787.36	18
Program podrške razvoju poljoprivrede-IPARD like	3,137,925.26	76	891,761.37	8	0.00	0
Program podrške agroindustriji i proizvodnji hrane	512,621.27	27	309,900.00	17	77,000.00	3
Ukupno:	3,716,536.62	112	1,492,185.54	32	2,041,787.36	23

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 podsjeća da na osnovu člana 24. Povelje svi radnici koji su potpisali ugovor o radu imaju pravo na zaštitu u slučaju prestanka radnog odnosa. Prema Dodatku Povelje, određene kategorije radnika mogu biti isključene. Među njima su radnici koji prolaze kroz probni rad ili kvalifikacioni period zaposlenja, pod uslovom da je ovo određeno unaprijed i u razumnom roku trajanja. Isključenje zaposlenih iz zaštite u roku od šest mjeseci ili 26 nedelja ne smatra se razumnim ako se neselektivno primjenjuje, bez obzira na kvalifikacije zaposlenog.

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. Komiteta 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:

Probni rad predstavlja poseban uslov za rad i može se utvrditi aktom o sistematizaciji. Zaposleni koji je zasnovao radni odnos i nalazi se na probnom radu uživa sva prava iz radnog odnosa u skladu sa poslovima radnog mjesta koje obavlja. Dakle, zaposleni koji se nalazi na probnom radu uživa pravo na zaštitu od otkaza u smislu člana 24 Povelje, odnosno prema Aneksu Povelje, u smislu člana 24, izraz „prestanak radnog odnosa“ koji znači raskid radnog odnosa na inicijativu poslodavca. Zakonom o radu je propisano da poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom ako za to postoje opravdani razlozi koji su povezani sa kapacitetom ili ponašanjem zaposlenog i oni koji se zasnivaju na operativnim zahtjevima preduzeća (ekonomski razlozi) i to:

1) zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;

2) zbog nepoštovanja obaveza koje su predviđene zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, koji mora biti usaglašen sa zakonom i kolektivnim ugovorom;

3) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti rad kod poslodavca u slučajevima propisanim zakonom i kolektivnim ugovorom ili aktom poslodavca, koji mora biti usaglašen sa zakonom i kolektivnim ugovorom;

4) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 40 stav 1 tač. 1 i 2 ovog zakona;

5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 40 stav 1 tačka 3 ovog zakona;

6) ako zloupotrijebi pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad;

7) zbog ekonomskih problema u poslovanju;

8) u slučaju tehničko-tehnoloških ili restrukturalnih promjena usljed kojih je prestala potreba za njegovim radom.

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

Komitet podsjeća da član 24. određuje na detaljan način valjane razloge zbog kojih poslodavac može da raskine radni odnos:

- one u vezi sa kapacitetom ili ponašanjem zaposlenog;
- one koji su zasnovani na operativnim zahtjevima preduzeća, ustanove ili službe (ekonomski razlozi).

Komitet 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:

Prestanak radnog odnosa na osnovu toga što je zaposleni dostigao godine za penziju, odnosno kada stiče pravo na penziju, je prestanak radnog odnosa po sili zakona i ne predstavlja prestanak radnog odnosa od strane poslodavca.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom samo iz razloga navedenih članom 143 Zakona o radu, a to su razlozi koji se odnose na kapacitet ili ponašanje zaposlenog i iz ekonomskih razloga, odnosno poslodavac ne može otkazati ugovor o radu na osnovu toga što je zaposleni dostigao godine za penziju već tada zaposlenom prestaje radni odnos po sili zakona.
