



**IZVJEŠTAJ O SPROVEDENOJ JAVNOJ RASPRAVI
O NACRTU NACIONALNE STRATEGIJE ZAPOŠLJAVANJA 2021-2025**

sa Akcionim planom zapošljavanja za 2021. godinu

i

Nacrtom akcionog plana zapošljavanja za 2022. godinu

Vrijeme trajanja javne rasprave: 21 dan od dana objavljivanja javnog poziva, tj. od 17. novembra 2021. godine.

Način sprovođenja javne rasprave: Dostavljanje primjedbi, predloga i sugestija u pisanoj formi putem pošte ili lično na adresu Ministarstva ekonomskog razvoja: Rimski trg broj 46, 81000 Podgorica, ili elektronskim putem na e-mail adresu: edina.desic@mek.gov.me, tokom perioda trajanja javne rasprave. Dodatno, u okviru Javne rasprave, kao završni događaj iste, dana 7. decembra 2021. godine, putem Zoom platforme, održan je Okrugli sto povodom predloženih nacrtā dokumenata.

Ovlašćeni predstavnici Ministarstva ekonomskog razvoja koji su učestvovali u javnoj raspravi: Jevrosima Pejović, v.d.generalne direktorice Direktorata za rad i zapošljavanje i Edina Dešić, samostalna savjetnica I u Direkciji za pristup tržištu rada.

Podaci o broju i strukturi učesnika u javnoj raspravi: Tokom trajanja javne rasprave o Nacrtu nacionalne strategije zapošljavanja 2021-2025 sa Akcionim planom zapošljavanja za 2021. godinu i Nacrtu akcionog plana zapošljavanja za 2022. godinu, primjedbe, predlozi i sugestije u pisanoj formi dostavljeni su od strane UNHCR-a i Udruženja mladih sa hendikepom.

Rezime dostavljenih primjedbi, predloga i sugestija, sa navedenim razlozima njihovog prihvatanja, odnosno neprihvatanja:

UNHCR

Komentar 1: Treba uključiti Strategiju o migracijama i reintegraciji povratnika u Crnoj Gori za period 2021-2024 sa Akcionim planom za 2021- 2022. godinu, kao jedan od strateških dokumenata (odjeljak 2.2) kao i Zakon o međunarodnoj i privremenoj zaštiti stranaca u dijelu o zakonodavstvu (odjeljak 2.3);

Odgovor: Predlog je prihvaćen na način da će se u dijelu Nacrta Strategije koji se odnosi na Sektorska strateška dokumenta (2.2.) dodati Strategija o migracijama i reintegraciji povratnika u Crnoj Gori, za period 2021-2025. godine, s Akcionim planom za 2021. i 2022. godinu, koju je Vlada Crne Gore donijela u septembru 2021. godine, a u dijelu koji se odnosi na zakonodavni okvir Crne Gore (2.3.), poslije Zakona o strancima, će se uvrstiti i Zakon o međunarodnoj i privremenoj zaštiti stranaca („Sl. list CG“, br. 2/17 i 3/19).

Komentar 2: Treba uključiti lica koja su još uvek nosioci I/DP statusa kao korisnike aktivnih mjera zapošljavanja (Mjera 3.7. Sprovođenje usluga i mjera aktivne politike zapošljavanja u cilju unaprijeđenja položaja stranaca koji se nalaze na evidenciji nezaposlenih lica)

Komentar 3: Posebno prepoznati strance koji traže međunarodnu zaštitu, azilante i strance pod supsidijarnom zaštitom kao posebne grupe među ostalim strancima (mjera br. 3.7 - Cilj 3: Poboľšan položaj nezaposlenih lica kroz efikasne usluge i aktivne mere zapošljavanja, unapređenje socijalne inkluzije i borba protiv siromaštva; mjera: Pružanje usluga i sprovođenje aktivnih mera zapošljavanja u cilju unapređenja položaja stranaca koji su registrovani kao nezaposlena lica. Strategija treba da prepozna:

- a) Da stranci koji su u postupku traženja međunarodne zaštite preko 9 mjeseci imaju efikasan pristup tržištu rada (bez administrativnih i/ili pravnih prepreka);
- b) Da se stranci koji traže međunarodnu zaštitu, azilanti i stranci pod supsidijarnom zaštitom razlikuju od ostalih stranaca jer nisu u obavezi da imaju radnu dozvolu i ne potpadaju pod "sistem kvota";
- c) Kad god je to moguće, treba obezbijediti da azilanti i stranci pod supsidijarnom zaštitom mogu imati koristi od aktivnih mera zapošljavanja koje su dostupne drugim teško zapošljivim licima (ranjivim kategorijama) ali treba predvidjeti i mogućnost stvaranja posebnih mjera zapošljavanja za ove kategorije lica, kada je to prikladno).

Odgovori na komentare 2 i 3: U odnosu na komentar 2 ističemo da je tekstom Nacrta Strategije već prepoznato da stranci kojima je odobren boravak, odnosno regulisan status u Crnoj Gori, u skladu sa posebnim zakonom, koji se nalaze na evidenciji nezaposlenih lica kod Zavoda za zapošljavanje mogu koristiti usluge za tržište rada, biti uključeni u programe aktivne politike zapošljavanja i ostvarivati prava za vrijeme nezaposlenosti, pod istim uslovima kao i crnogorski državljani. Komentar je već obuhvaćen tekstom Nacrta Strategije.

U odnosu na komentar 3 dajemo sljedeće izjašnjenje: Komentar koji se odnosi na Mjeru 3.7. Sprovođenje usluga i mjera aktivne politike zapošljavanja u cilju unaprijeđenja položaja stranaca koji se nalaze na evidenciji nezaposlenih lica se ne prihvata iz sljedećih razloga:

Mjera 3.7. se odnosi na sve strance koji se nalaze na evidenciji nezaposlenih lica kod Zavoda za zapošljavanje Crne Gore.

Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti („Sl. list CG“, broj 24/19) propisano je da se nezaposlenim licem, pored crnogorskih državljana, smatraju i određene kategorije stranaca, koji isunjavaju uslove iz ovog zakona. Na evidenciji nezaposlenih lica, pored ostalih stranaca, mogu se nalaziti i stranci kojima je, u skladu sa posebnim zakonom (Zakonom o međunarodnoj i privremenoj zaštiti stranaca) odobren azil, supsidijarna zaštita ili koji traže međunarodnu zaštitu, protekom roka od devet mjeseci od dana podnošenja zahtjeva za međunarodnu zaštitu. Navedena lica mogu koristiti usluge za tržište rada, biti uključena u programe aktivne politike zapošljavanja, kao i ostvarivati prava za vrijeme nezaposlenosti pod istim uslovima kao i nezaposleni crnogorski državljani.

Imajući u vidu okolnosti koje su uslovile da ova lica napuste zemlju svog porijekla, kao i specifičnost statusa ostvarenog u Crnoj Gori, ista se prepoznaju u posebno osjetljivoj grupi nezaposlenih lica, u smislu Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, koja su u riziku od socijalne isključenosti, zbog čega su u nepovoljnijem položaju na tržištu rada. Zavod za zapošljavanje može uključivati ova lica u programe aktivne politike zapošljavanja namijenjene posebno osjetljivim grupama nezaposlenih lica, kao i programe posebno kreirane za njih.

Kroz indikator rezultata za mjeru 3.7., osim ukupnog broja stranaca koji su uključeni u programe aktivne politike zapošljavanja, biće iskazan i broj za svaku kategoriju stranaca posebno, kako onih koji imaju izdatu dozvolu za privremeni boravak i rad, u skladu sa Zakonom o strancima („Sl. list CG“, br. 12/18, 3/19), tako i onih kojima je odobren status, u skladu sa Zakonom o međunarodnoj i privremenoj zaštiti stranaca. Na taj način će se moći pratiti uključenost stranaca kojima je odobren azil, supsidijarna zaštita ili koji traže međunarodnu zaštitu, protekom roka od devet mjeseci od dana podnošenja zahtjeva za međunarodnu zaštitu, u programe aktivne politike zapošljavanja. Takođe, će se na isti način pratiti i broj ovih lica kojima su pružene usluge pripreme za zapošljavanje (informisanje i savjetovanje), posredovanje pri zapošljavanju i profesionalna orijentacija.

Problemi koji postoje, kako u smislu administrativnih, tako i pravnih prepreka, na putu integracije ovih lica u crnogorsko društvo, već su identifikovani u Strategiji o migracijama i reintegraciji povratnika u Crnoj Gori, za period 2021-2025. godine, s Akcionim planom za 2021. i 2022. godinu, koja se na sveobuhvatan način bavi pitanjima u vezi migracija. Stoga isti nijesu integrisani u Nacrt Nacionalne strategije zapošljavanja 2021-2025. godine. U cilju postizanja uslova za punu integraciju ovih lica, neophodno je jačati komunikaciju i saradnju svih državnih organa i organa lokalne samouprave, koji su nadležni svako u svom domenu.

Udruženje mladih sa hendikepom - UMHCG

Primjedba/predlog/sugestija 1: Kada su u pitanju konkretni predlozi i sugestije smatramo da je potrebno u dokumentu se osvrnuti na OPERATIVNI CILJ 3: Unapređenje položaja nezaposlenih lica na tržištu rada kroz efikasnost usluga za tržište rada i mjera aktivne politike zapošljavanja i jačanje socijalne uključenosti i smanjenje siromaštva, konkretno na mjeru 3.5. Sprovođenje aktivnosti u cilju unapređenja položaja lica sa invaliditetom na tržištu rada u dijelu opisa mjere. Navedeno je da je pored postojećih mjera koje se sprovode, potrebno iste unapređivati kao i osmišljavati i nove, a sve u cilju unapređenja položaja lica sa invaliditetom na tržištu rada u Crnoj Gori. Povodom ovoga, predlažemo tri aktivnosti koje će doprijeti poboljšanju položaja osoba s invaliditetom na tržištu rada:

1. Stručno usavršavanje osoba s invaliditetom koje se odnose na razvoj i nadogradnju digitalnih vještina i stranih jezika. Ovo je neophodno iz razloga što mnoge osobe s invaliditetom, uključujući i mlade koji tek sada izlaze ili su nedavno izašli iz procesa obrazovanja, nijesu na adekvatan način savladali ove vještine i strane jezike zbog prepreka i načina obrazovanja, uključujući nepristupačnost sadržaja i metoda, nedostatka servisa podrške, nepoznavanje prava, mogućnosti i potencijala OSI od strane nastavnog kadra i sl. Samim tim nijesu spremne za tržište rada, niti su konkurentne bez obzira na podsticaje za poslodavce da ih zapošljavaju. To ih ostavlja u pozadini i stvara ogromni jaz u nejednakostima, odnosno dugoročne posljedice njihove niske zapošljivosti i mogućnosti da zadrže radna mjesta. Dodatno, zbog sistema obrazovanja njihov obrazovni profil nije usklađen s potrebama tržišta rada (savremenim zanimanjima) zbog čega mnogi od njih informatičke i digitalne vještine stiču tek na radnom mjestu, što je neodrživo i u ekonomskom i svakom drugom smislu, zauzimaju „neprivlačna“ radna mjesta bez mogućnosti napretka, te kratkoročno neisplativo za poslodavce koji logično rezultate žele odmah, dok nemaju mogućnosti ili imaju vrlo ograničene mogućnosti ovladavanja stranih jezicima, kao što je prioritetno engleski jer se nastava sprovode uz nepristupačne metode i tehnike učenja. Zbog navedenog potrebno je razviti pomenute programe koji će biti praktični, i koji će se izvoditi uz pristupačne metode i sredstva, strateški i planski, odnosno sadržaje kako bi sve kategorije osoba s invaliditetom mogle biti uključene. Prethodno, potrebno je procijeniti i ispitati potrebe, vrstu i nivo obuke, odnosno

potrebnih znanja i vještina, te predznanje, kako bi se kreirali namjenski programi koji zaista odražavaju potrebe i rješavaju uzroke nejednakih pozicija i mogućnosti.

2. Razvoj servisa podrške za zapošljavanje i zadržavanje radnog mjesta OSI. Mnogim osobama s invaliditetom, više nego većini drugih nezaposlenih, je potrebna mentorska podrška za pronalazak posla i sticanje radnih navika, vještina i „uklapanje“, odnosno „zauzimanje pozicije“ u novoj sredini. UMHCG već godinama sprovodi Servis za zapošljavanje u okviru kojeg se pruža ovaj vid podrške, prvenstveno kroz pronalazak zaposlenja i povezivanje s poslodavcima, dok se zaposlenima u organizaciji pruža i mentorska podrška tokom prvih mjeseci, ili prvih godinu zaposlenja u zavisnosti od potrebe za takvom podrškom. Ona je pokazala da je ne samo karijerno važna, nego i psihološki, kao značajna podrška za samopouzdanje i oslobađanje od straha mogućeg negativnog iskustva i neuspjeha prilikom traženja posla, kao i straha od greške na poslu, odnosno tokom rada. Ovo je posebno važno kod osoba s invaliditetom, od kojih poslodavci uglavnom očekuju malo, odnosno imaju negativne pretpostavke o njihovoj motivaciji za rad i radnim sposobnostima, pa i ne ulažu u njihove kvalifikacije i konkurentnost, odnosno održiva znanja. Program mentorstva treba da podstakne aktivno traženje posla, da traje tokom programa obuka, kao i tokom zaposlenja, odnosno obavljanja radnih zadataka, kao supervizija, odnosno veza između zaposlenog i poslodavca.

3. Edukacije poslodavaca o mogućnostima i prednostima zapošljavanja osoba s invaliditetom - Jedna od većih barijera sa kojima se suočavaju OSI je neinformisanost poslodavaca o adekvatnim modelima pristupa invaliditetu. Sama riječ invaliditet za njih predstavlja nepoznat pojam i više ga posmatraju s aspekta nemogućnosti obavljanja radnih zadataka nego kao priliku da prihvataju različitosti i stvore jednake uslove za sve. Ovo dovodi do niza posljedica koje se odnose na položaj OSI na tržištu rada, i kada se zaposle. Tako OSI nerijetko i kada se zaposle mogu trpjeti određenu vrstu mobinga poznatog pod terminom „praznog stola“, na način što ne dobijaju adekvatna i odgovarajuća zaduženja i podršku da ih realizuju, ili na drugoj strani OSI nekada rade više od drugih zaposlenih da bi se dokazali zbog toga što znaju da poslodavci, ali i njihove kolege bez invaliditeta, imaju neadekvatna očekivanja. Konačno, većina njih radi na privremenim poslovima, kratkoročno ili u okviru javnih radova ili nekih projektnih aktivnosti. Stoga je važno obezbijediti im razne obuke koje će im omogućiti da razumiju položaj osoba s invaliditetom kako bi mogli da stvore adekvatne uslove za njihovo zapošljavanje.

Nadalje, smatramo da je važno prepoznati nevladine organizacije koje se bave pravima OSI kao partnere koji mogu u velikoj mjeri da doprinesu u radu sa svojim iskustvima i ekspertizom koju posjeduju.

Odgovor:

U odnosu na sugestiju koja se odnosi na tačku 1 ističemo sljedeće: Realizacija usluga za tržište rada i mjera politike zapošljavanja za sva nezaposlena lica koja su prijavljena u evidenciju nezaposlenih, prepoznata je kroz mjeru 3.1 Nacrta nacionalne strategije zapošljavanja 2021-2025, a za koju se aktivnosti predviđaju kroz akcione planove zapošljavanja. Dakle, na ravnopravan način su obuhvaćena sva nezaposlena lica koja kojima treba pružiti ovaj vid podrške. Saglasni smo sa konstatacijom da je u narednom periodu potrebno razvijati programe koji će omogućiti nezaposlenim licima dodatna znanja iz oblasti digitalnih vještina i znanja stranih jezika, međutim, Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti („Sl.list CG“, br. 24/19), propisano je da se mjere aktivne politike zapošljavanja sprovode kroz programe koje donosi organ upravljanja Zavoda za zapošljavanje Crne Gore. Nadalje, Programom rada koji donosi Zavod, utvrđuju se mjere i aktivnosti iz Akcionog plana koji sprovodi Zavod za određene ciljne grupe. Zavod može sprovoditi i druge mjere aktivne

politike zapošljavanja u zavisnosti od potreba tržišta rada i identifikacije ciljnih grupa, koje su utvrđene u Akcionom planu i Programu rada Zavoda. Iz navednih razloga, a imajući u vidu da se ova konkretna aktivnost može realizovati i u okviru programa koji su navedeni u okviru aktivnosti 3.1.6, a koje realizuje Zavod za zapošljavanje zavisno od potreba tržišta rada i ciljnih grupa, sugestija ne prihvata.

U odnosu na tačku 2, ističemo da je kroz program profesionalne rehabilitacije (koji je prepoznat kroz mjeru 3.9. AP zapošljavanja za 2022. godinu) prepoznata mjera – pomoć prilikom traženja odgovarajućeg radnog mjesta, koja podrazumijeva, između ostalog, uspostavljanje kontakata između lica sa invaliditetom i poslodavaca, kao i pružanje podrške prilikom zapošljavanja. Dodatno kroz aktivnost 3.5.1. Akcionog plana zapošljavanja za 2022. godinu koja se odnosi na unapređenje zakonodavnog okvira u oblasti profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja lica sa invaliditetom, kroz inovirana rješenja zakonskog okvira, unaprijediće se i ovaj segment usluga, a koji će pružati budući Zavod za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom. Dakle, sugestija se u ovom trenutku ne prihvata.

U odnosu na komentar 3. ističemo da je Strategijom za zaštitu lica sa invaliditetom od diskriminacije i promociju jednakosti 2022-2027 i dvogodišnjim akcionim planom predviđeno niz aktivnosti u dijelu promocije, koje obuhvataju edukaciju poslodavaca o mogućnostima i prednostima zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Kako je za nosioca ove aktivnosti prepoznato Ministarstvo ekonomskog razvoja, Zavod za zapošljavanje Crne Gore i NVO, to bi značilo ponavljanje već definisanih aktivnosti. Stoga se smatra da je ova sugestija već prihvaćena.

Primjedbe/predloga/sugestije 2:

U okviru istog operativnog cilja 3, takođe želimo da se osvrnemo na mjeru 3.9. Unapređenje sprovođenja mjera profesionalne rehabilitacije. Naime, iskustva UMHCG-a u radu s osobama s invaliditetom, poslodavcima i rada na terenu, pokazalo je da veliki broj poslodavaca nijesu upućeni u proces profesionalne rehabilitacije, što za posledicu ima da OSI ne prolaze kroz mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije. Konkretno mislimo na mjere 7, 8, 9, 10 i 12. Shodno navedenom, u praksi se dešava da OSI ne mogu ostvariti prava koja su im garantovana Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, što dovodi do toga da se ne preduzimaju moguće mjere i aktivnosti za adekvatnije uslove rada osobe s invaliditetom, i većeg stepena zaštite na radu. Takođe, dovodi do smanjenja stepena funkcionalnosti, motivacije i uspješne realizacije radnih zadataka i aktivnosti zaposlenih OSI, kao i nedovoljnog stepena zadovoljstva ili nezadovoljstvo poslodavaca. Stoga je neophodno propisati specifične ciljeve, mjere i aktivnosti usmjerene na poslodavce i izvođače profesionalne rehabilitacije.

Odgovor: u odnosu na ovu sugestiju, odgovor je dat kroz komentar odgovora na komentar 3 u okviru Primjedba/predlog/sugestija 1.

Kao što je prethodno naglašeno, u okviru Javne rasprave putem Zoom platforme, 07.12.2021. godine održan je Okrugli sto povodom predloženih nacrti dokumenata, kojem su prisustvovali predstavnici Ministarstva ekonomskog razvoja, Ministarstva prosvjete, nauke, kulture i sporta, Zavoda za zapošljavanje CG, Saveza sindikata CG, Unije slobodnih sindikata CG, Privredne komore CG, kao i ekspert za tržište rada Svjetske banke. Ministarstvo ekonomskog razvoja predstavilo je strateške prioritete i ciljeve politike zapošljavanja, značaj predloženih dokumenata za zapošljavanje, ekonomski razvoj i proces pristupanja Evropskoj uniji, pritom se osvrnuvši i na metodološki okvir predloženih dokumenata, dok je ekspert za tržište rada dao detaljniji pregled sadržaja Nacionalne strategije zapošljavanja, predstavio analizu prethodnog stanja, te predložene operativne ciljeve i u okviru njih mjere, aktivnosti i indikatore.

U raspravi koja je uslijedila, od strane USSCG dati su pozitivni komentari na predložena dokumenta usljed njihovog doprinosa unapređenju tržišta rada i zapošljavanja, naročito u periodu oporavka od pandemije, i pritom je stavljen naglasak na značaj unapređenja rada inspekcijskih organa, posebno u svjetlu stvaranja uslova za dostojanstven rad. Dodatno je naglašen značaj novih programa za lakšu tranziciju na tržište rada lica sa srednjim obrazovanjem, što je targetirano planiranim uvođenjem Garancija za mlade, kao i socijalni aspekti novih vrsta rada koji proističu iz zahtjeva digitalnog doba.

Iz SSCG je, uz konstataciju da su predložena dokumenta, kao i ostala povezana strateška dokumenta na nacionalnom nivou, kvalitetno sačinjena, naglašena konkretna realizacija mjera i aktivnosti, uz poseban fokus na izazove sa kojima se suočavaju tržište rada i ekonomija uopšte u manje razvijenom, sjevernom dijelu Crne Gore.

Na kraju je konstatovano da je strateški okvir dobro uspostavljen, da su ciljevi dobro postavljeni, a mjere i aktivnosti trebaju da daju odgovor na unapređenje tržišta rada, kako u periodu još uvijek prisutne krize izazvane pandemijom Covid 19, tako i nakon njenog stavljanja pod kontrolom.

Mjesto i datum sačinjavanja izvještaja:

Podgorica, 17. decembar 2021. godine

Ministarstvo ekonomskog razvoja
Direktorat za rad i zapošljavanje


Jevrosima Pejović

VD GENERALNE DIREKTORICE

DIREKTORAT ZA RAD I ZAPOSŁJAVANJE

